

Os desafios do empregador diante da NR-1 (2025): gestão dos riscos psicossociais, responsabilidade jurídica e sustentabilidade empresarial

Employer challenges under NR-1 (2025): psychosocial risk management, legal liability, and business sustainability

Deivid Lopes Silva¹

Nathan Cristalino Braga²

Resumo: Uma pesquisa e apontamento sobre as implicações da atualização da NR-1, no tocante à inclusão de riscos psicossociais na Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO), bem como no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) para a responsabilidade do empregador. As conclusões indicam que a proteção da saúde do trabalhador inclui não apenas riscos físicos, químicos e biológicos, mas também assédio, sobrecarga e pressão por metas. Em uma revisão bibliográfica, legislativa e jurisprudencial, conclui-se que o cumprimento da nova NR-1 fortalece a prevenção, reduz passivos trabalhistas e contribui para a sustentabilidade empresarial.

Palavra-chave: NR-1; riscos psicossociais; saúde mental no trabalho; responsabilidade do empregador; sustentabilidade empresarial.

Abstract: This research and analysis examines the implications of updating NR-1 (Brazilian Regulatory Standard 1) regarding the inclusion of psychosocial risks in Occupational Risk Management (ORM) and the Risk Management Program (RMP) for employer responsibility. The conclusions indicate that protecting worker health includes not only physical, chemical, and biological risks, but also harassment, overload, and pressure to meet targets. A review of literature, legislation, and case law concludes that compliance with the new NR-1 strengthens prevention, reduces labor liabilities, and contributes to business sustainability.

¹ Acadêmico do curso de direito da Instituição de Ensino Superior (IES) Centro Universitário Una de Bom Despacho da rede Ânima de Educação. E-mail: sddeivid@yahoo.com.br. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Instituição de Ensino Superior (IES) Centro Universitário Una de Bom Despacho da rede Ânima de Educação. 2025. Orientador: Prof. Daniel Dirino.

² Acadêmico do curso de direito da Instituição de Ensino Superior (IES) Centro Universitário Una de Bom Despacho da rede Ânima de Educação. E-mail: braga_nathan@hotmail.com. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito da Instituição de Ensino Superior (IES) Centro Universitário Una de Bom Despacho da rede Ânima de Educação. 2025. Orientador: Prof. Daniel Dirino.

Keywords: NR-1; Psychosocial risks; Mental health at work; Employer liability; Business sustainability.

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os fundamentos jurídicos e os problemas que surgem quando uma empresa, especialmente as micro e pequenas empresas, precisa lidar com riscos psicossociais no trabalho, algo que ganhou uma dimensão nova depois que a NR-1 foi atualizada, com efeito pleno a partir de 2025. No fundo, a pergunta que guia tudo é bem direta: o que muda, na prática, para o empregador? Que obrigações surgem? e o que o descumprimento dessas obrigações pode custar à organização dentro do sistema jurídico brasileiro?

Por muito tempo, quando se falava em saúde do trabalhador, o pensamento ia direto para um ambiente deplorável, com riscos físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos. Era uma lógica que não estava errada, mas estava incompleta. Aos poucos, e com bastante resistência ao longo do caminho, foi ficando claro que um ambiente que humilha, que esgota, que cobra sem limite também adocece, só que de um jeito mais silencioso. A pressão absurda por meta, a sensação de que nunca é suficiente e a impossibilidade de desligar, tudo isso tem nome e tem consequência. Ansiedade, depressão e burnout deixaram de ser casos isolados para se tornar um problema de saúde pública dentro das próprias empresas. A nova redação da NR-1 incorpora esse entendimento ao tornar obrigatória a gestão desses fatores dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e do Programa de Gerenciamento de Riscos.

Para dar conta dessa complexidade, o estudo percorre alguns caminhos complementares acompanhando como o conceito de risco ocupacional foi se transformando ao longo do tempo e de que modo os aspectos psicossociais e ergonômicos foram sendo incorporados ao PGR; traça um paralelo entre o padrão de litigiosidade brasileiro e o que se observa em um país de referência no âmbito do Direito do Trabalho, a Alemanha. A partir daí, propõe orientações práticas de conformidade que considerem a realidade de empresas de diferentes tamanhos, sem ignorar as limitações de recursos que muitas delas enfrentam.

O problema de fundo que motivou a pesquisa diz respeito a uma tensão que muitos empregadores brasileiros vivem na prática: como estruturar uma gestão de riscos psicossociais que seja ao mesmo tempo juridicamente defensável e economicamente viável, num contexto em que o Judiciário trabalhista acaba funcionando, por força da litigiosidade elevada, como um agente indutor de políticas públicas. A hipótese levantada é que esse volume

desproporcional de processos no Brasil não resulta apenas do tamanho da força de trabalho, mas está relacionado à estrutura do sistema de Civil Law e à escassez de mecanismos extrajudiciais capazes de resolver conflitos com eficácia, o que faz do cumprimento rigoroso da NR-1 uma das poucas formas concretas de as empresas se protegerem de passivos elevados.

Do ponto de vista metodológico, a investigação adota uma abordagem qualitativa e indutiva, apoiada em revisão integrativa da literatura técnica, legislativa e jurisprudencial. O trabalho tem caráter exploratório, avalia a eficácia de ferramentas já validadas para o diagnóstico de riscos psicossociais e recorre ao estudo de caso para captar, no ambiente real de trabalho, como os próprios trabalhadores percebem esses riscos.

A pertinência da pesquisa fica evidente quando se olha para os números e observa que o volume de novos processos trabalhistas no Brasil saltou de cerca de 2.943.886 em 2021 para 4.836.813 em 2024, um recorde histórico. Esse cenário pesa de forma desigual sobre micro e pequenas empresas, que raramente dispõem de estrutura para implementar sistemas sofisticados de gestão. É justamente esse ponto que a pesquisa encontra sua razão ao questionar o crescente número de judicialização trabalhista e propor soluções acessíveis que busca mostrar a possibilidade para conciliar a proteção constitucional à saúde mental dos trabalhadores com a viabilidade real do negócio.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS E NORMATIVOS DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR À LUZ DA NR-01

A proteção da saúde dos trabalhadores está profundamente enraizada no sistema jurídico brasileiro, conforme consagrado na Constituição da República, legitimando os valores sociais do trabalho como fundamento da República e a prevenção de riscos no trabalho como um dos direitos dos trabalhadores por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Assim, a proteção do ambiente de trabalho não é apenas uma escolha empresarial, mas, de fato, uma responsabilidade legal de prevenção destinada a proteger o estado físico e mental do trabalhador ocupacional.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) faculta ao Poder Executivo a elaboração de disposições complementares sobre segurança e medicina do trabalho, estabelecendo a base do aspecto legal ao instituir normas técnicas para a prevenção de acidentes de trabalho (Brasil, 1943, art. 200). Com base nisso, a Portaria do Ministério do Trabalho (MTb) nº 3.214/1978

aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho, introduzindo o principal marco regulatório para a disciplina preventiva do trabalho no Brasil, ao mesmo tempo em que o desenvolve. Consolidou ainda um modelo normativo voltado para a identificação, avaliação e controle de potenciais riscos no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a NR-01 desempenha um papel fundamental, enquanto sua diretriz básica fornece orientações para o GRO que, deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A norma estabelece que, havendo gestão de riscos, o PGR deve conter um inventário de riscos e um plano de ação organizado no ciclo PDCA (planejar, desenvolver, checar e agir).

2.1 EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR E AMPLIAÇÃO DO CONCEITO DE RISCO OCUPACIONAL

A Segurança e Saúde Ocupacional (SSO) no Brasil é um fundamento constitucional baseado nos valores do trabalho e da livre iniciativa como componentes centrais da República (art. 1º, IV, CF/88) e exige a redução dos riscos relacionados ao trabalho por meio da operação de medidas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88), legitimando medidas preventivas do Estado. Segundo uma leitura doutrinária, Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 78) considera que a proteção da saúde dos empregados é um direito integral da dignidade humana e, portanto, é do interesse do empregador, não apenas por meios, prevenir tais ações. Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 874) sustenta que as normas de SSO estão no cerne da total indisponibilidade nas relações de emprego que não são suscetíveis à negação individual ou coletiva, ou seja, nenhum empregador pode negociar, relaxar ou ignorar essas disposições diante do acordo dos trabalhadores ou sindicatos.

A Consolidação das Leis do Trabalho é a lei constitucional sob cujo art. 157 impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de SSO, instruir os empregados de acordo com as ordens de serviço e supervisionar a implementação de medidas de proteção. O art. 200 da CLT, por outro lado, reconhece a capacidade do Ministério do Trabalho e Emprego de passar disposições complementares, que formaram a base normativa para o estabelecimento das Normas Regulamentadoras (NRs).

Por meio da Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a NR-1 foi atualizada e deixou de se limitar aos riscos físicos,

químicos e biológicos, passando a contemplar também fatores ergonômicos e, mais recentemente, fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. O dispositivo que passou a exigir a inclusão desses fatores no GRO é o subitem 1.5.3.1.4 da NR-1, que passou a abranger riscos psicossociais relacionados ao trabalho, como assédio moral, sobrecarga de tarefas, ausência de autonomia decisória, metas inatingíveis e falhas na comunicação hierárquica. Tal previsão é complementada pelo subitem 1.5.3.2.1, em conjunto com as disposições da NR-17 relativas às condições de trabalho, cujas informações devem ser registradas no âmbito do PGR para fins de controle e auditoria. Posteriormente, a Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, estabeleceu período educativo de fiscalização até 26 de maio de 2026, mantendo a exigibilidade das obrigações relacionadas à gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral.

Em escala global, existe uma organização, a International Organization for Standardization (ISO), considerada referência mundial, por ser uma organização internacional independente que promove normas técnicas padronizadas. Dentre algumas normas, destaca-se a ISO 45001, que estabelece requisitos para sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho. Além disso, a ISO 45003:2021 dispõe sobre diretrizes voltadas à gestão de riscos psicossociais, incluindo estresse, sobrecarga, assédio e outros fatores relacionados à saúde mental no ambiente laboral.

A ISO 45003, portanto, complementa a ISO 45001 ao intensificar a ênfase nos riscos psicossociais no sistema de SSO com respeito à participação na governança e melhoria contínua. Tanto as recomendações conjuntas da Organização Mundial da Saúde (OMS) quanto da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre intervenções estruturais no ambiente de trabalho, treinamento gerencial para ajudar os empregados a identificar doenças logo em seguida, bem como apoio institucional para trabalhadores afetados são recomendados. Assim, o quadro normativo estabelecido neste artigo harmoniza normas constitucionais, obrigações infralegais revisadas, bem como normas internacionais, para permitir a consideração de riscos psicossociais, bem como questões psicossociais a serem incluídas no escopo da NR-1.

Com este novo ato normativo, que incorporou aspectos de fatores ergonômicos (fatores de risco psicossociais também relacionados ao trabalho) juntamente com agentes físicos, químicos, biológicos e riscos de acidentes, a NR-01 também incluirá um novo requisito. Com isso, a norma ampliou o escopo da obrigação preventiva empresarial e

consolidou que a proteção à saúde ocupacional não se restringe aos riscos percebidos associados à forma como o trabalho é pensado, projetado e executado, mas também àqueles inerentes à forma como o trabalho é concebido e organizado. A própria NR-01 afirma que, no processo de gestão de riscos, a organização deve cuidar das condições de trabalho conforme a NR-17. Isso é de vital importância porque a NR-17 exige que as condições de trabalho sejam adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores, bem como à organização do próprio trabalho.

Assim, os parâmetros psicossociais são validados como parte integrante da gestão ergonômica e preventiva do ambiente de trabalho, em vez de um elemento externo ao sistema normativo em relação à segurança e saúde ocupacional. Operacionalmente, essa integração normativa se estende até mesmo aos meios e instrumentos fornecidos na NR-17, especificamente a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET). A primeira é uma etapa intermediária e obrigatória que serve como filtro, fornecendo esse mecanismo analítico para analisar as situações de trabalho a fim de detectar perigos e avaliar riscos ergonômicos, geralmente constituindo o inventário de riscos da empresa (PGR); a segunda é essencial para quando a AEP indica a necessidade de aprofundamento técnico, indicadores de uma doença ocupacional ou um acidente em ergonomia. Essa interpretação é reforçada no guia ministerial sobre fatores de risco psicossociais, que afirma que a gestão desses fatores de risco deve ser realizada por meio do uso conjunto da NR-01 e NR-17, utilizando a AEP e, quando necessário, a AET. Além disso, a NR-01 prevê que a avaliação de perigos em relação aos riscos ergonômicos, deve levar em conta a natureza da atividade de trabalho e a eficácia das medidas preventivas aplicadas.

Os fatores psicossociais são, portanto, verificados para agora serem uma parte integrada da gestão ergonômica e preventiva do ambiente de trabalho, ao invés de um componente externo do sistema normativo de segurança e saúde ocupacional. O guia ministerial sobre fatores de risco psicossociais reafirma essa interpretação, apontando que a gestão desses fatores deve ser alcançada pela aplicação integrada da NR-01 com a NR-17, pela AEP e, quando aplicável, a AET.

2.2 SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UM PROBLEMA SOCIAL E JURÍDICO

Com base nos dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), espera-se que os afastamentos previdenciários devido a transtornos mentais e comportamentais resultem em

mais de 546.254 benefícios previdenciários concedidos em 2025, um aumento de 148% em comparação a 2023, com os transtornos depressivos (23%) e os transtornos de ansiedade (30%) sendo os mais prevalentes. Esse fenômeno vai além das dinâmicas pessoais idiossincráticas; é sintomático de mudanças estruturais no mundo do trabalho, a intensificação das metas de produção; a vulnerabilidade das relações contratuais; a proliferação de tecnologias de monitoramento e vigilância que limitam a autonomia dos trabalhadores e intensificam o estresse crônico. O impacto na produtividade de toda a nação é considerável, resultando em cerca de 4,1 milhões de afastamentos totais em 2025, o que gradualmente aumenta ainda mais a pressão sobre o sistema previdenciário.

Do ponto de vista legal, essa situação impõe obrigações ampliadas de prevenção e reparação aos empregadores. A responsabilidade civil por danos psicológicos aos empregados pode ser analisada sob a perspectiva subjetiva, prevista no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, segundo a qual a indenização depende da comprovação de conduta dolosa ou culposa do empregador, e também sob a perspectiva objetiva, com fundamento na teoria do risco criado, prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Essa última hipótese vem sendo gradualmente admitida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em atividades que exponham o trabalhador a elevado risco à saúde mental, hipótese em que o dever de indenizar pode surgir independentemente da comprovação de culpa do empregador. A síndrome de burnout, ou síndrome de exaustão profissional, é um transtorno emocional associado ao estresse crônico no trabalho reconhecido como um fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (CID-11, código QD85, 2022) que equivale a uma doença ocupacional nos termos do Artigo 20 da Lei nº 8.213/1991 e garante ao empregado uma estabilidade provisória de doze meses nos termos do Artigo 118 da mesma lei, bem como indenizações por danos morais fixadas em valores relevantes pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em casos envolvendo burnout e adoecimento mental relacionado ao trabalho. Em muitas ações, a causalidade entre o ambiente de trabalho e os transtornos mentais é estabelecida com base no Artigo 21, I, da Lei nº 8.213/1991, segundo o qual é suficiente que o trabalho tenha contribuído como fator de agravamento do transtorno, apesar de não ser a única causa do transtorno (OLIVEIRA, 2022).

Desde 2023, observa-se crescimento expressivo dos afastamentos relacionados aos transtornos mentais no ambiente de trabalho. Levantamento da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), com base em dados oficiais do INSS, identificou aumento significativo dos benefícios previdenciários concedidos entre 2023 e 2025, com impacto

financeiro superior a R\$ 954 milhões no último período analisado. Além disso, a situação chama a atenção para as deficiências do modelo reativo na gestão de riscos psicossociais e valida a demanda por uma mudança para uma abordagem preventiva e normativa na gestão de riscos, trazida pela revisão da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que será aplicada com fase educativa e informativa a partir de 26 de maio 2025, e de fato vigente, em 25 de maio de 2026. A nova regulamentação torna mais oneroso para pequenas e médias empresas, para as quais as despesas de não conformidade, incluindo indenização, benefícios previdenciários e afastamentos, podem às vezes superar (a médio e longo prazo) os investimentos necessários para a implementação de intervenções de gestão de riscos psicossociais. Portanto, surge uma tensão implícita baseada na proteção constitucional da saúde do trabalhador e na continuidade dos negócios, criando seu eixo de análise mais crucial neste estudo.

2.3 DIREITOS E DEVERES RECÍPROCOS NA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Para Bobbio (1992, p. 79), não há de se falar em direito subjetivo sem a correspondente posição passiva de dever, em outras palavras, o empregador agora detém de mais deveres, nessa vertente, o empregado deve apoiar-se a condutas compatíveis para que o seu direito não se veja compelido, pois é justamente dessa relação indissociável entre direito e dever a qual é retomada por Silva (2014, p. 436) ao tratar do direito adquirido, que, ao gozar de um direito adquirido, uma vez materializado em ato normativo, é garantida ao empregado a irretroatividade normativa.

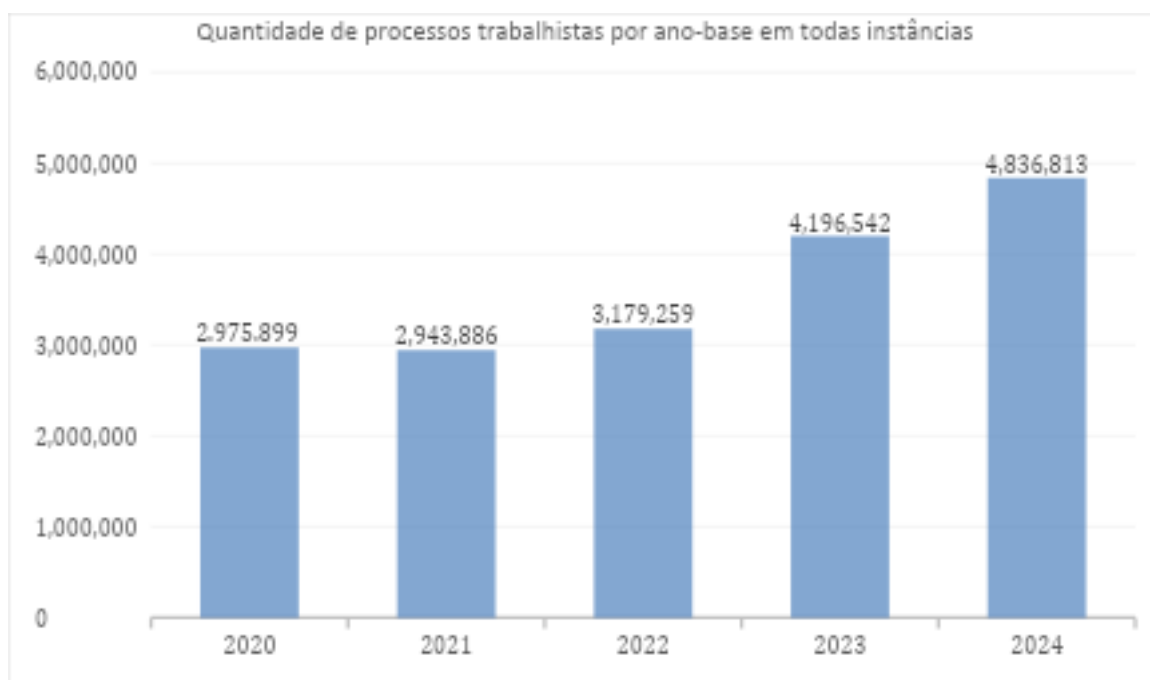
Nessa perspectiva, a relação jurídica trabalhista não pode ser olhada apenas sob a ótica unilateral de garantias de direitos do colaborador, mas sim como um conjunto de ações ativas e passivas que se complementam em um negócio. É esperado do empregado uma postura coerente com o ambiente exigido do empregador, uma cooperação dinâmica da qual o exercício do direito não se opõe ao dos deveres. Na prática, o ordenamento jurídico pode impor ao empregador fornecer equipamentos de proteção e treinamento, mas que essas melhorias só serão efetivadas com a conduta ativa do empregado em seguir a orientação e usá-los corretamente.

Entende-se, portanto, que as normas de saúde e segurança do trabalho não se limitam propriamente a atos normativos, mas sim da atuação recíproca das partes envolvidas em uma

relação jurídica, resultado que somente se obtém, quando além da imposição normativa, há o cumprimento de deveres de ambos, para que o direito seja garantido em sua essência.

3. ANÁLISE COMPARATIVA: EVOLUÇÕES DE PROCESSOS TRABALHISTAS

Para uma compreensão melhor de como a situação da segurança ocupacional tem se desempenhado no Brasil, podemos observar os processos trabalhistas discurridos com passar dos últimos anos:



Fonte: Elaboração própria, com base em dados do **Conselho Nacional de Justiça** (2021, 2022, 2023, 2024, 2025).

O crescente número traz duas indagações incisivas: em primeiro, se o aumento da judicialização é devido de uma deterioração do ambiente ou circunstâncias caracterizadoras do trabalho, especialmente das que se referem aos riscos psicossociais; ou se resulta da efetiva conscientização dos trabalhadores acerca de seus direitos, recorrendo ao Poder Judiciário, em vez de buscar a simples reparação no contexto laboral. Todavia, não se pode desconsiderar a hipótese que o aumento seja decorrente de indenizações relevantes fixadas pelo Poder Judiciário, uma vez que, este poderia estar sendo um agente indutor de comportamento,

pressionando ao mesmo tempo os empregadores a tomar medidas mais preventivas. Tanto a quantidade de processo, quanto o valor de indenização pode criar um cenário que potencializa o risco empresarial, levando o empresário à busca por adesão a programas de compliance trabalhista, saúde ocupacional e gestão de riscos.

No entanto, a ampliação das condenações, se não acompanhada de critérios objetivos e previsíveis, pode construir um ambiente de insegurança jurídica, levando em alguns casos uma litigiosidade estratégica por parte dos colaboradores. Pensando nisto, o Poder Judiciário deve proporcionar um equilíbrio para que haja a proteção à dignidade do trabalhador e o resguardo das relações econômicas empresariais.

4. O MODELO ALEMÃO DE GESTÃO EXTRAJUDICIAL DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: UMA REFERÊNCIA PARA O APRIMORAMENTO DA NR-1

Dentro desse contexto, e considerando que a discussão sobre o aumento das ações trabalhistas e a busca por um ponto de equilíbrio entre o trabalhador e a empresa continua em aberto, é relevante examinar ordenamentos jurídicos estrangeiros e observar como outros países têm lidado com problemas parecidos. Não se trata aqui de buscar uma solução pronta, até porque cada país tem suas particularidades, mas sim de identificar referências que já vêm sendo aplicadas há mais tempo e que talvez possam contribuir, em alguma medida, para o aprimoramento da realidade brasileira.

Conforme exposto por Däubler (2003), a Alemanha ocupa posição de destaque internacional no campo do Direito do Trabalho, sendo reconhecida pela solidez de seu desenvolvimento institucional e pela capacidade de seu ordenamento jurídico de se adaptar às transformações sociais e econômicas sem abandonar o núcleo protetivo do trabalhador. Nesse contexto, a Alemanha aparece no debate como uma das experiências mais consolidadas, pois trata da questão dos riscos psicossociais há bastante tempo, e seu modelo se destaca pelo fato de grande parte dos conflitos envolvendo a saúde mental do trabalhador ser resolvida ainda no ambiente empresarial, sem necessidade imediata de judicialização. Trata-se de uma dinâmica que funciona como uma espécie de porta de entrada para o diálogo antes do litígio, característica que evidencia a flexibilidade construtiva apontada pelo referido autor como traço marcante do sistema trabalhista alemão (Däubler, 2003). No Brasil, com a atualização da NR-1 em 2025, começam a surgir movimentos mais firmes nessa direção, de modo que

observar a experiência alemã pode trazer reflexões úteis, sobretudo diante de um cenário em que o elevado volume de processos e a insegurança jurídica vêm gerando preocupação tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

A legislação alemã fundamenta esse sistema pela Lei de Proteção ao Trabalho, de 1996, alinhada à Diretiva-Quadro Europeia 89/391/CEE. O parágrafo 5º dessa lei impõe ao empregador o dever de realizar uma avaliação dos riscos presentes no trabalho, sendo que, com a alteração legislativa promovida em 2017, passou a constar expressamente a obrigação de considerar também os riscos relacionados à carga psíquica decorrente da organização do trabalho (Alemanha, 1996). Vale destacar que, enquanto no Brasil os riscos psicossociais só passaram a integrar o Programa de Gerenciamento de Riscos com a revisão da NR-1 em 2025, na Alemanha esses fatores já constam expressamente da legislação há mais de uma década. O processo lá funciona de forma contínua: identificam-se os riscos, adotam-se medidas para reduzi-los, verifica-se se essas medidas funcionaram e tudo isso é registrado por escrito (Beck; Lenhardt, 2019).

Outro ponto que merece atenção é que a fiscalização não fica apenas nas mãos do Estado. A Alemanha trabalha com um sistema dividido entre o Ministério Federal do Trabalho, o Instituto Federal de Segurança e Saúde no Trabalho, o Seguro Social Alemão de Acidentes e as associações profissionais de cada setor. Essas últimas têm autonomia para fiscalizar, criar normas técnicas e oferecer treinamentos aos trabalhadores e empregadores (Brazilian Safety, 2025). Pesquisas mostram que a fiscalização feita por essas entidades é o que mais influencia as empresas a realmente cumprirem a lei, o que indica que a presença de uma fiscalização técnica e próxima do dia a dia da empresa pesa mais do que a simples ameaça de um processo judicial (Beck; Lenhardt, 2019).

Mas o ponto mais interessante do modelo alemão é, sem dúvida, a forma como os conflitos são resolvidos antes de chegarem à Justiça. O principal instrumento usado para isso é o conselho de representação dos empregados, um órgão eleito dentro da própria empresa, com poder de participar das decisões sobre saúde e segurança no trabalho, incluindo as questões psicossociais. A lei alemã exige que esse conselho seja ouvido em situações como demissões, mudanças na organização do trabalho e adoção de medidas de saúde, e isso acaba funcionando como uma espécie de filtro: muitos problemas que poderiam virar processos são resolvidos ali mesmo, no diálogo direto entre trabalhadores e empregador. Sobre esse ponto, Däubler afirma:

A ausência de uma instância de arbitragem extrajudicial é compensada em parte pelo conselho de representação dos empregados que pode intervir nos conflitos entre empregador e empregado. Em parte, essa intervenção é prevista em lei, já que o conselho precisa ser ouvido, por exemplo, antes de demissão. Em parte, acontece também porque o empregado se dirige ao conselho de representação pedindo que esse entabule entendimentos com o empregador. Em ambos os casos, a atuação do conselho funciona na prática como uma espécie de filtro que acaba suprimindo especialmente violações graves contra as normas jurídicas. (DÄUBLER, 1999)

Quando o conselho e o empregador não conseguem chegar a um acordo, o caso é levado a um órgão de conciliação formado em partes iguais por representantes dos dois lados e por uma terceira pessoa neutra, normalmente um juiz do trabalho. As decisões desse órgão têm força obrigatória, o que faz com que assuntos delicados, como assédio moral, excesso de cobrança por metas e organização da jornada, possam ser resolvidos ali mesmo, sem precisar virar processo. Além disso, as associações profissionais setoriais também ajudam nesse processo, oferecendo orientação técnica, mediação e até programas de apoio para o retorno do trabalhador afastado por questões de saúde, o que contribui bastante para reduzir o número de ações trabalhistas.

Os resultados desse modelo aparecem na prática, e grandes empresas alemãs já desenvolvem programas internos que reúnem treinamento de líderes, ferramentas para o próprio trabalhador avaliar como está se sentindo e canais anônimos de escuta, sempre em parceria com os conselhos de representação e com base nas avaliações periódicas de risco (Deutschland.de, 2024). O resultado é que a prevenção deixa de ser uma simples obrigação legal e passa a fazer parte da própria cultura da empresa, o que reduz de forma significativa o número de processos relacionados à saúde mental.

Por outro lado, até mesmo em países com ótimas referências ainda é possível ver a dificuldade das micro e pequenas empresas em acompanhar esse tipo de modelo. A literatura especializada aponta que a eficácia do sistema alemão se concentra nas médias e grandes empresas, enquanto nas pequenas e microempresas a realidade é bastante diferente. Embora a legislação permita a criação do conselho de representação dos empregados a partir de cinco trabalhadores, estima-se que cerca de dois terços dos trabalhadores do setor privado alemão não estejam cobertos por mecanismos de cogestão (IZA, 2024). No campo específico da avaliação dos riscos psicossociais, pesquisas indicam que há falhas significativas de implementação justamente nas pequenas empresas, onde faltam estrutura técnica, recursos

humanos especializados e, muitas vezes, o próprio conhecimento da obrigação legal (Beck; Lenhardt, 2019). Relatório elaborado no âmbito da Comissão Europeia (2020) confirma que o nível de cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho nas micro e pequenas empresas alemãs é considerado médio para baixo. Essa observação é relevante para o debate brasileiro, uma vez que o Brasil possui uma economia formada majoritariamente por pequenos negócios, o que reforça a necessidade de pensar instrumentos adaptados à realidade desse segmento, com apoio técnico do Estado e das entidades sindicais, sob pena de a NR-1 (2025) repetir, em escala nacional, a mesma assimetria observada no modelo alemão.

Trazendo essa reflexão para a realidade brasileira, percebe-se que a NR-1 (2025), apesar de representar um avanço importante, ainda carece de mecanismos extrajudiciais bem estruturados para a resolução dos conflitos psicossociais. Nesse contexto, as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e Assédio, criadas pela Lei nº 14.457/2022, poderiam receber maior valorização. Aliadas à atuação do Ministério Público do Trabalho e das Superintendências Regionais do Trabalho, essa aproximação poderia permitir que situações de assédio, sobrecarga e pressão por metas fossem solucionadas ainda em sua fase inicial, protegendo a saúde do trabalhador, garantindo a sustentabilidade das empresas e desafogando o Poder Judiciário. Essa proposta dialoga diretamente com os três objetivos que orientam esta pesquisa e aproxima-se de um modelo esperado de representação dos trabalhadores.

5. A EXISTÊNCIA DE CRITÉRIOS TÉCNICOS E A LACUNA DE VIABILIDADE PARA A MICRO E PEQUENA EMPRESA

O crescimento da judicialização trabalhista relacionada aos riscos psicossociais não decorre da inexistência de parâmetros técnicos para sua identificação e prevenção. A verdade é que a ciência já fez boa parte do trabalho, pois existem ferramentas testadas, revisadas por pesquisadores do mundo todo e adaptadas para a realidade brasileira, que permitem medir esses riscos de forma séria e estruturada, sem subjetividade excessiva.

Uma delas é o COPSQ, questionário desenvolvido em Copenhague que virou referência internacional justamente pela consistência dos seus resultados, e que já passou pelo processo de validação para o contexto brasileiro. Outra é o PROART, construído pensando especificamente nas particularidades do mercado de trabalho nacional, o que o torna especialmente útil por aqui. Há ainda o ITRA, que parte dos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho para entender de que maneira a organização do trabalho afeta a saúde de quem

trabalha. E também a JSS (Job Stress Scale) conhecida como Escala de Estresse no Trabalho, baseada no modelo demanda-controle, bastante usada para avaliar o peso que a pressão do ambiente exerce sobre o trabalhador.

Sob a perspectiva técnica, o problema já possui soluções consolidadas, existindo, na realidade, um descompasso entre os avanços científicos e sua efetiva aplicação pelas organizações e pelo sistema jurídico. A dificuldade surge quando determinados protocolos, embora tecnicamente adequados, demandam aplicação especializada, tempo de coleta, análise qualificada dos dados, interpretação por profissionais capacitados e estrutura organizacional mínima para que seus resultados sejam transformados em planos de ação efetivos. Essa realidade é compatível com médias e grandes corporações que dispõem de setores de recursos humanos estruturados, serviços de saúde ocupacional e orçamento destinado a programas de compliance trabalhista.

Entretanto, para o microempresário, responsável simultaneamente pela gestão administrativa, financeira e operacional do negócio, contando com equipes reduzidas de 1 a 19 empregados, a adoção integral desses instrumentos se mostra desproporcional à sua capacidade operacional e econômica.

Forma-se, assim, uma lacuna relevante, pois existem critérios técnicos suficientes para a prevenção dos riscos psicossociais, mas falta um modelo viável que permita à micro e pequena empresa cumprir, de maneira proporcional e exequível, o dever de cuidado exigido pelas normas de saúde e segurança do trabalho.

É justamente nesse ponto que se justifica a construção de um modelo simplificado, inspirado nos parâmetros científicos já existentes, porém adaptado à realidade estrutural e financeira desses empreendimentos.

5.1 MODELO SIMPLIFICADO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS PARA MICRO E PEQUENAS EMPRESAS

Diante dessa limitação prática no tópico anterior, propõe-se neste trabalho um modelo simplificado de avaliação, construído a partir dos fundamentos teóricos presentes no COPSOQ, PROART, ITRA e JSS, porém adaptado à realidade estrutural de empresas com reduzido número de empregados.

O objetivo do modelo não é substituir os instrumentos científicos existentes, mas sim traduzir seus eixos centrais em uma ferramenta viável, capaz de permitir ao microempresário cumprir o dever de cuidado exigido pela NR-1 de forma proporcional, documentada e juridicamente defensável.

O modelo baseia-se em três pilares essenciais: o primeiro é a escuta estruturada dos empregados; o segundo, o registro documental das informações coletadas; e o terceiro, a adoção de medidas simples de ajuste organizacional a partir das respostas.

A seguir, apresenta-se a estrutura proposta, capaz de orientar quanto ao processo e as etapas respectivamente.

Tabela 1 - Modelo Simplificado de Avaliação Psicossocial

Eixo Avaliado	Pergunta Central do Eixo Avaliado	Fundamento Científico (origem)	Providência Possível pelo Empregador	Registro Documental
Demanda de trabalho	Você sente que o volume de tarefas é excessivo para o tempo disponível?	JSS / COPSQ	Ajuste de metas ou redistribuição de tarefas	Ata de reunião / checklist
Autonomia	Você possui liberdade para organizar a forma de executar seu trabalho?	JSS	Permitir maior autonomia na execução	Registro de orientação interna
Apoio da chefia	Você sente abertura para conversar com seu superior sobre dificuldades?	COPSQ	Instituir momento periódico de conversa	Ata simples mensal

Convivência social	Existem conflitos frequentes entre colegas?	PROART	Mediação direta pelo empregador	Registro de mediação
Reconhecimento	Você sente que seu esforço é reconhecido?	ITRA	Feedback periódico verbal formalizado	Registro em ficha individual
Pressão emocional	Você se sente pressionado psicologicamente no trabalho?	COPSOQ / ITRA	Revisão de condutas de cobrança	Anotação em relatório interno

Clareza de funções	Você sabe exatamente o que é esperado da sua função?	COPSOQ	Reforço de orientação de função	Documento de orientação
Ambiente seguro para fala	Você se sente seguro para relatar problemas sem medo de retaliação?	PROART	Canal direto e confidencial com o empregador	Registro de recebimento

Fonte: Elaboração própria (2026).

A estrutura apresentada demonstra que é possível converter os fundamentos científicos amplamente reconhecidos em uma ferramenta de aplicação simples, quando não houver possibilidade de contratação de profissionais especializados, softwares complexos ou custos elevados.

Além disso, os documentos indicados na última coluna da tabela, podem ser inicialmente elaborados por advogado especializado na área trabalhista ou por profissional de segurança e saúde do trabalho, criando-se modelos padronizados (minutas) adaptados à realidade da empresa. Após essa estruturação inicial, tais documentos poderão ser reutilizados

pela própria organização, exigindo apenas atualizações periódicas, especialmente anuais, conforme a evolução das atividades empresariais, das condições organizacionais e dos riscos identificados no ambiente de trabalho, de modo a evitar custos técnicos excessivos e recorrentes ao empregador

Essa possibilidade reduz significativamente a complexidade operacional e os custos de implementação do gerenciamento psicossocial para micro e pequenas empresas, tornando o cumprimento da NR-1 mais acessível e proporcional à capacidade econômica do empregador. Ao mesmo tempo, preserva-se a formalização documental exigida pelo PGR, tanto no inventário de riscos quanto no plano de ação, garantindo registros capazes de promover o monitoramento preventivo contínuo e atuação empresarial voltada à redução dos riscos ocupacionais relacionados à saúde mental do trabalhador.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final desta pesquisa, ficou claro que tratar riscos psicossociais no trabalho vai muito além de cumprir tabela. No Brasil, isso virou questão de sobrevivência empresarial. Basta olhar os números: foram 4.836.813 novos processos só em 2024. Diante de um Judiciário desse tamanho, seguir a NR-1 (2025) à risca deixou de ser opção e passou a ser a única defesa real do empregador dentro do nosso sistema de Civil Law.

O problema central identificado reside na lacuna de viabilidade para as micro e pequenas empresas. Embora a literatura científica ofereça instrumentos validados e robustos, como o COPSQ e o JCQ, a aplicação integral desses protocolos mostra-se desproporcional à capacidade operacional do microempresário, que muitas vezes acumula as funções de gestão financeira e operacional com equipes reduzidas. Diante dessa dificuldade, a pesquisa alcançou seu objetivo ao propor um Modelo Simplificado de Avaliação Psicossocial (Tabela 1), adaptado à realidade estrutural desses empreendimentos.

A solução apresentada, a tabela de orientação, cumpre o papel de traduzir fundamentos científicos complexos em uma ferramenta de aplicação rápida e baixo custo ao focar em eixos como demanda de trabalho, autonomia e suporte da chefia por meio de perguntas norteadoras, o modelo permite que o microempresário exerça o dever de cuidado de forma documentada e juridicamente defensável, integrando-se perfeitamente ao inventário de riscos exigido pelo PGR.

A conclusão, no fim das contas, é direta: prevenir não pode ser luxo de multinacional. Ajustes básicos, dar feedback com frequência, deixar claro o que cada um faz e manter um canal de escuta, já reduzem bastante o adoecimento mental e, de quebra, o risco de condenação por dano moral, pois proteger a saúde mental e manter o pequeno negócio de pé não são objetivos incompatíveis. É possível conciliar os dois, desde que as ferramentas usadas sejam simples, transparentes e baseadas em algo que muita gente esqueceu: ouvir quem trabalha.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)**, de 7 de agosto de 1996, com redação alterada pela Lei de 19 de outubro de 2013. Bundesgesetzblatt I, p. 3836. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>. Acesso em: 20 maio 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). **Levantamento ANAMT com dados oficiais do INSS revela crescimento dos afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental entre 2023 e 2025**. São Paulo: ANAMT, 27 jan. 2026. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/2026/01/27/levantamento-anamt-com-dados-oficiais-do-inss-revela-crescimento-dos-afastamentos-decorrentes-de-problemas-de-saude-mental-entre-2023-e-2025/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 18 mar. 2026.

BECK, David; LENHARDT, Uwe. **Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany**. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, v. 92, n. 3, p. 435-451, 2019. Disponível em: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6420464/>. Acesso em: 20 maio 2026.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2021**: ano-base 2020. Brasília: CNJ, 2021. p. 107.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2022**: ano-base 2021. Brasília: CNJ, 2022. p. 108.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2023**: ano-base 2022. Brasília: CNJ, 2023. p. 108.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2024**: ano-base 2023. Brasília: CNJ, 2024. p. 15.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2025**: ano-base 2024. Brasília: CNJ, 2025. p. 458.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais**. Brasília, DF: MPS, 28 jan. 2026a. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social protege segurados ao conceder 4,1 milhões de benefícios por incapacidade temporária em 2025**. Brasília, DF: MPS, jan. 2026b. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-protege-segurados-ao-conceder-4-1-milhoes-de-beneficios-por-incapacidade-temporaria-em-2025>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. **Aprova a nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**. Brasília, DF: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. **Prorroga a vigência da nova redação do capítulo 1.5 da NR-1 para 25 de maio de 2026**. Brasília, DF: MTE, 2025d. Disponível

em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381>. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio**. Brasília, DF: MTE, 24 abr. 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais**. Brasília, DF: MTE, 2025c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 17: ergonomia**. Brasília, DF: MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**. Brasília, DF: MTE, [s. d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr>. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf

BRAZILIAN SAFETY. Segurança do Trabalho na Alemanha: o que empresas brasileiras devem saber. 2025. Disponível em: <https://braziliansafety.com.br/seguranca-do-trabalho-na-alemanha-o-que-empresas-brasileiras-devem-saber>. Acesso em: 20 maio 2026.

COMISSÃO EUROPEIA. Peer Review on Legislation and practical management of psychosocial risks at work. Bruxelas: Comissão Europeia, 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23046&langId=en>. Acesso em: 20 maio 2026.

DÄUBLER, Wolfgang. **A flexibilidade do direito do trabalho na Alemanha.** Tradução de Flávio Benites. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 29, n. 111, p. 210-228, jul./set. 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174430>. Acesso em: 20 maio 2026.

DÄUBLER, Wolfgang. **Tribunais do trabalho na República Federal da Alemanha. São Paulo: Instituto Latino-Americano de Desenvolvimento Econômico e Social, 1999.** (Policy paper, n. 24). Edição eletrônica: Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2000. Disponível em: <https://library.fes.de/fulltext/bueros/saopaulo/00656.htm>. Acesso em: 20 maio 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Tratado de Direito do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DEUTSCHLAND.DE. **Saúde mental no local de trabalho.** 2024. Disponível em: <https://www.deutschland.de/pt-br/topic/economia/saude-mental-local-de-trabalho>. Acesso em: 20 maio 2026.

IZA. **The Demise of Works Councils in Germany.** Bonn: IZA Institute of Labor Economics, 2024. (Discussion Paper, n. 17005). Disponível em: <https://docs.iza.org/dp17005.pdf>. Acesso em: 20 maio 2026.

MENDANHA, Marcos; BERNARDES, Juliana; SHIOZAWA, Patricia. **Como o TST tem julgado as ações que envolvem o Burnout: como os juízes devem mensurar o quantum indenizatório? O que mudou com a CID-11?** Saúde Ocupacional, [s. l.], nov. 2022. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2022/11/como-o-tst-tem-julgado-as-acoes-que-envolvem-o-burnout-como-os-juizes-devem-mensurar-o-quantum-indenizatorio-o-que-mudou-com-a-cid-11.html>. Acesso em: 18 mar. 2026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases**. Genebra: OMS, 28 maio 2019. Disponível

em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 18 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Guidelines on mental health at work**. Genebra: WHO, 28 set. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 18 mar. 2026.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.