SEGURANÇA DO TRABALHO E RISCOS PSICOSSOCIAIS

WORK SAFETY AND PSYCHOSOCIAL RISKS

Raimundo Dias de Oliveira Neto[1]
Valdélio de Sousa Muniz[2]
Jaime Luiz Bezerra de Araújo[3]

RESUMO: Cuida o presente artigo de estimular a urgente e relevante reflexão sobre os riscos psicossociais relacionados ao ambiente de trabalho de modo universal. A partir da nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com vigência recém-adiada para maio de 2026, ressalta-se a importância cada vez maior da adoção de medidas de prevenção ao adoecimento mental do trabalhador. Por meio de pesquisa bibliográfica e documental, verifica-se a necessidade de difundir o conhecimento do teor da NR-1 e da NR-17 do MTE e despertar sobre elas um novo olhar para a importância do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) num contexto de transformações no mundo do trabalho (terceirização ilimitada, trabalho precarizado por meio de plataformas digitais, teletrabalho, hiperconexão laboral etc.) que, claramente, tem provocado impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores de todos os setores e atividades econômicas.

PALAVRAS-CHAVE: riscos psicossociais; saúde e trabalho; saúde mental.

ABSTRACT: This article aims to stimulate urgent and relevant reflection on psychosocial risks related universally to the work environment. Based on the new wording of Regulatory Standard No. 1 (NR-1), of the Ministry of Labor and Employment (MTE), with its validity recently postponed to May 2026, the increasing importance of adopting measures to prevent mental illness in workers is highlighted. Through bibliographic and documentary research, it is clear that there is a need to disseminate knowledge of the content of NR-1 and NR-17 of the MTE and to awaken a new perspective on the importance of the Risk Management Program (PGR) in a context of transformations in the world of work (unlimited outsourcing, precarious work through digital platforms, teleworking, hyperconnected work, etc.) that have clearly had an impact on the mental health of workers of all sectors and economic activities.

KEYWORDS: psychosocial risks; health and work; mental health.

---

1 *Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE; gestor regional do Programa Trabalho Seguro (PTS) no TRT-7; mestre em Filosofia pela Universidade Estadual do Vale do Acaraú (UEVA/CE); professor de Direito e Processo do Trabalho. E-mail: raimundodon@trt7.jus.br.*

2 *Analista judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE; mestre em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro-Uni7; professor de Direito e Processo do Trabalho. E-mail: valdeliosm@trt7.jus.br.*

3 *Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE; mestrando em Direito Empresarial pela Universidade Nove de Julho. E-mail: jaimelba@trt7.jus.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Saúde mental e as normas de proteção no Brasil; 3 Riscos psicossociais e a NR-1 do Ministério do Trabalho e Emprego; 4 Deveres dos empregadores; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Dentro da linha de ação do Programa Trabalho Seguro (PTS), voltada sempre a promover e disseminar a cultura da prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, no combate aos "riscos" de toda natureza que ameaçam a segurança do trabalho, tais como aqueles relacionados a fatores químicos, físicos, biológicos, de acidente de trabalho típico e ergonômicos, objetiva-se neste espaço destacar e discorrer sobre os riscos psicossociais, que estão incluídos nos já conhecidos riscos ergonômicos, conforme nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que trata de normas gerais, combinada com as disposições da NR-17, que trata dos riscos ergonômicos.

O presente texto é extensão de estudos realizados pelos autores quanto à problemática relativa aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, mormente as novas disposições e exigências decorrentes do novo texto da NR nº 1, com as alterações levadas a efeito pela Portaria/MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, com vigência inicialmente prevista para 26 de maio de 2025, mas adiada para 26 de maio de 2026 pela Portaria/MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. O resultado da pesquisa foi apresentado em palestra proferida no *Seminário de Direito Material e Processual do Trabalho*, realizado pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região/CE (Ejud-7), na cidade de Tianguá (região da Serra da Ibiapaba cearense), nos dias 22 e 23 de maio de 2025.

Saúde mental relacionada ao ambiente de trabalho constitui temática de enfrentamento urgente e criterioso, no atual contexto das relações laborais, na busca por maior e melhor Segurança e Saúde no Trabalho (SST), ficando evidente a importância de as organizações buscarem identificar eventuais fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, assim como adotarem medidas de prevenção ao adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador.

A análise e abordagem do tema parte do postulado fundamental do Direito do Trabalho, alicerçado no princípio da proteção dos trabalhadores, proteção que deve ser integral, abrangendo a dimensão psicofísica-social, referente à integridade física (corpo), psíquica (mente) e bem-estar social do ser humano trabalhador, num conceito de meio ambiente do trabalho com dimensão sistêmica e coletiva, mais abrangente, para além da relação de trabalho

meramente individual, tudo para melhor enfrentamento e combate aos riscos a que são submetidos os trabalhadores diariamente nas suas labutas em diversas atividades econômicas.

Imperioso destacar, portanto, a importância, atualidade e urgência de uma melhor compreensão desta temática relativa aos riscos psicossociais nas relações de trabalho atuais e à segurança e saúde mental dos trabalhadores, com toda a problemática que encerra e os desafios que impõe. Trata-se de uma responsabilidade da qual as instituições públicas (judiciais, executivas, legislativas) e privadas, o meio acadêmico e o universo jurídico não podem se eximir.

2 Saúde mental e as normas de proteção no Brasil

Dados do Ministério da Previdência Social recém-divulgados pelo Portal de Notícias da Globo deixam evidente a crise de saúde mental no Brasil: de um total de cerca de 3,5 milhões de pedidos de licença para afastamento do trabalho ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), 472.328 se deram por transtornos mentais e comportamentais, um aumento de 68% com relação ao ano de 2023, quando se verificaram 283.471 afastamentos desta natureza (G1, 2025).

Por mais que neste imenso contingente estejam inseridos adoecimentos de origem familiar, afetiva ou por outras razões de ordem pessoal (alcoolismo, abuso de drogas etc.), é certo que dos mais de 470 mil afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, parte significativa está relacionada ao ambiente de trabalho dos licenciados, seja por nexo causal ou concausal.

Percebe-se, entretanto, que no poder judiciário trabalhista, aumenta a cada ano o número de processos com pedidos indenizatórios por parte dos trabalhadores, relativos ao reconhecimento de nexo causal ou concausal entre doença mental e ambiente de trabalho. E parte significativa deles se relaciona à prática de assédio moral e/ou de assédio sexual. Como bem enfatiza Lima Filho (2009, p. 23), o assédio moral "constitui uma das mais graves violências praticadas contra a dignidade humana na medida em que, além de colocar em risco o direito fundamental ao trabalho, afeta ou pode afetar de forma devastadora a saúde psicomental do trabalhador".

Para se ter uma ideia da dimensão do problema, o portal oficial do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou, em maio de 2024, reportagem segundo a qual a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou, de 2020 a 2023, um total de 419.342 ações relativas a assédio moral e assédio sexual (CNJ, 2024). Ora, não resta mínima dúvida de que são hostis (ou mais

propriamente tóxicos) os ambientes em que tais práticas se tornam corriqueiras, atingindo a saúde física, sexual, psicológica e financeira das vítimas e repercutindo no sistema de saúde pública, previdência e justiça.

Utilizando-se de dados do Monitor do Trabalho Decente, a reportagem (CNJ, 2024) revela que 72,1% das ações sobre assédio sexual julgadas desde 2020 foram ajuizadas por mulheres e que a faixa etária predominante era de 18 a 29 anos (42,5%) e de 30 a 39 anos (32,6%). Trata-se, como bem define Lima Filho (2009, p. 77), do "pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias na hipótese de recusa" ou, ainda, como define, "a chamada 'cantada' desfigurada pelo abuso de poder que ofende a honra e a dignidade do assediado".

Impende destacar que o arcabouço jurídico-protetivo relativo à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, inclusive saúde mental, abrange as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como as Convenções ns. 148, 155, 161, 174 e 190 (OIT Brasil, 2025), a Constituição Federal em vigor, arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225 da CF/88 (Brasil, 1988) e a legislação infraconstitucional, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus arts. 154 a 201 (Brasil, 1943).

Ressalte-se que as regras contidas nas NR editadas, por delegação legal, pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (Brasil, 2025a), encontram lastro nos comandos constitucionais referente ao direito dos trabalhadores à proteção contra os riscos ocupacionais (art. 7º, XXII); à tutela da saúde (arts. 6º e 196) e meio ambiente do trabalho adequado (arts. 193, 200, VIII e 225), sem esquecer aqueles relativos aos fundamentos da ordem econômica (art. 170), no que se inclui também o objetivo de "assegurar a todos a existência digna", a observância da função social da propriedade e defesa do meio ambiente, que inclui o meio ambiente do trabalho (Brasil, 1988).

Dispõe também a CLT, de forma clara, acerca de normas gerais que abrangem a proteção da saúde mental dos trabalhadores, inclusive a delegação de poderes ao MTE, conforme o art. 155 c/c o art. 201 (Brasil, 1943), no tocante à elaboração de normas regulamentadoras (NRs) para os casos específicos que demandam a atuação do poder público no sentido de estabelecer regras gerais, diretrizes e protocolos com o fim de maior proteção quanto à segurança e saúde do trabalho.

Vê-se, portanto, que as NRs do MTE (atualmente 36 em vigor, das 38 publicadas desde o ano de 1970) são normas administrativas (técnicas/jurídicas) por delegação legal (art. 155 c/c o art. 200 da CLT) para os mais diversos temas. Não tratam de indenizações, mas de prevenção, cuidados obrigatórios que devem ser observados pelos empregadores e tomadores de serviços.

Diante desse quadro normativo, é de fundamental importância e urgência o conhecimento das referidas normas regulamentadoras, não só pelos operadores ordinários do Direito, na atividade hermenêutica em matéria de saúde e segurança do trabalho, mas também por gestores, principalmente do setor de Recursos Humanos das corporações empregadoras. E o mais importante: é fundamental entender que o acesso à saúde e à segurança do trabalho, inclusive no tocante à proteção à saúde mental e contra os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, é direito que deve ser garantido universalmente, ou seja, a todas as categorias de trabalhadores e atividades econômicas.

3 Riscos psicossociais e a NR-1 do Ministério do Trabalho e Emprego

A nova redação da NR-1 proposta pelo MTE (Brasil, 2025b) visa a colocar o tema relativo à prevenção de riscos psicossociais em evidência (em relação a todos os ambientes de trabalho, atividades e categorias econômicas), estabelecendo normas gerais, diretrizes e protocolos, com medidas para identificação, redução, controle e eliminação dos fatores de riscos psicossociais, o que implicará mais clareza no trato desse tema relacionado à saúde mental dos trabalhadores.

Impõe-se inicialmente destacar que a NR-1, publicada em 1970, é a norma-mãe que estabelece diretrizes e regras gerais para a aplicação de todas as demais NR no campo da prática, dentro das empresas e demais corporações empregadoras, quanto aos princípios básicos para segurança e saúde no trabalho, na regulamentação das normas de proteção contidas na Constituição Federal e nos arts. 155 a 200 da CLT, daí decorrendo a importância do tema relativo às alterações nela ocorridas no ano de 2024, mais notadamente no Capítulo 1.5 da NR-1, referente ao "Gerenciamento de riscos ocupacionais" (Brasil, 2025b). Destaca-se que logo no item 1.1.1 da NR-1 (Brasil, 2025b) está grafado o objetivo fundamental da referida Norma Regulamentadora, *in verbis*:

> NR1 – 1.1 Objetivo. 1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos

> para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST.

E sobre o conceito de "risco ocupacional", traz-se a lume o que diz a própria NR-1, no seu Anexo-1 (Brasil, 2025b): "Risco ocupacional: Combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde".

Os riscos psicossociais dizem respeito àqueles cujos fatores podem desencadear (causa) ou agravar (concausa) o adoecimento mental dos trabalhadores. São danos advindos da convivência relacional, com gestores e/ou colegas de trabalho, bem como de condições materiais precárias, quanto à higiene, estrutura, segurança, ganhos, etc., que denunciem um ambiente precário, sem dignificar o valor do trabalho (Brasil, 2025c). O Guia do MTE (Brasil, 2025c), ao tratar dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, dispõe que são aqueles:

> [...] Para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.

No tocante às alterações levadas a efeito pela nova redação da NR-1, conforme Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 (Brasil, 2024), que entrará em vigor em maio de 2026, importante destacar aqui, até por razões didáticas e de praticidade, para conhecimento geral, o inteiro teor dos principais pontos em mudança na referida norma, *verbis*:

> 1.5.3.1.1 *O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR*. [...]
>
> 1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes *e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho*. [...]
>
> 1.5.3.2.1 *A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho*. [...]
>
> 1.5.4.4.6 A avaliação de riscos deve constituir um processo *contínuo* e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações: [...]
>
> 1.5.5.1.1 A organização deve adotar medidas de prevenção para *eliminar*, *reduzir* ou *controlar* os *riscos* sempre que: [...]

> 1.8 Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual – MEI, à Microempresa – ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP.
>
> 1.8.1 O Microempreendedor Individual – MEI está dispensado de elaborar o PGR.
>
> 1.8.1.1 A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. [...]
>
> 1.8.4 As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR-9, e declararem as informações digitais na forma do subitem 1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR. [...]
>
> 1.8.5 A *dispensa* prevista nesta Norma é aplicável quanto à obrigação de elaboração do PGR e *não afasta a obrigação* de cumprimento por parte do MEI, ME e EPP das demais disposições previstas em NR. (Grifos nossos)

Vê-se que nas alterações consta aquela que dispõe sobre a inclusão expressa dos fatores de *riscos psicossociais* relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), a serem analisados juntamente com os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, conforme consta na NR-17, de modo que, ao tratar de modo geral sobre os riscos psicossociais, a NR-1 remete à observância dos comandos, diretrizes e protocolos que constam na NR-17 (Brasil, 2025d), que trata especificamente dos *riscos ergonômicos*, nos quais se incluem os *riscos psicossociais*.

Observa-se, portanto, que os fatores de risco psicossociais, na nova redação da NR-1, estão relacionados diretamente com a organização do trabalho, uma das áreas abrangidas pela NR-17 nas medidas a serem adotadas na corporação quanto à prevenção dos riscos ergonômicos. Com o fim de trazer subsídios à adaptação das empresas e instituições empregadoras, o Ministério do Trabalho e Emprego editou e publicou, em abril de 2025, o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, que traz os seguintes esclarecimentos acerca da aplicação da NR-17 em matéria de prevenção de riscos psicossociais (Brasil, 2025c):

> A NR-17 – Ergonomia estruturou as condições de trabalho em cinco áreas: *organização do trabalho*; levantamento, transporte e descarga de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; e condições de conforto no ambiente de trabalho (item 17.1.1.1 da NR-17).
>
> O item 1.5.3.2 da NR-1 *define o que a organização deve fazer no GRO*, especificando as suas etapas: evitar ou eliminar os

> perigos, identificar os perigos, avaliar os riscos, classificar os riscos, adotar medidas de prevenção e acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. *O subitem 1.5.3.2.1 acrescenta que, nesse processo, a organização tem que considerar as condições de trabalho nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho*.

As alterações visam, portanto, a enfatizar a importância da atenção e cuidado com a saúde mental dos trabalhadores, com medidas universais de prevenção e controle de riscos, implicando na melhoria das condições do meio ambiente de trabalho, tornando-o mais seguro e saudável. O anexo 1 da NR1 destaca a *Prevenção* como o "conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais" (Brasil, 2025b).

As alterações da NR-1 não são manifestação de capricho de burocratas em gabinetes, mas fruto de trabalho sério e científico de auditores e técnicos do MTE, audiências e consultas públicas, recebimento de sugestões de grupos de estudo e trabalho de todo o país e da atuação da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), com participação de trabalhadores, empregadores e governo.

4 Deveres dos empregadores

Com o fim de conferir máxima efetividade aos comandos constitucionais relativos à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores, dispõe a CLT (Brasil, 1943), no tocante às obrigações dos empregadores, que:

> Art. 157. *Cabe às empresas*:
>
> I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
>
> II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou *doenças ocupacionais*;
>
> III – adotar as medidas que lhes sejam *determinadas pelo órgão regional competente*;
>
> [...]
>
> Art. 158. *Cabe aos empregados*:
>
> I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
>
> II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
>
> [...]

> Art. 168. Será *obrigatório exame médico*, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:
>
> I – a *admissão*;
>
> II – na *demissão*;
>
> III – *periodicamente*.
>
> [...]
>
> § 2º Outros *exames complementares* poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou *aptidão física e mental* do empregado para a função que deva exercer.
>
> [...]
>
> Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:
>
> [...] (Grifos nossos)

A NR-1 também dispõe sobre deveres dos empregadores quanto à adoção de medidas de proteção à segurança e saúde do trabalho (Brasil, 2025b), *verbis*:

> 1.4.1 Cabe ao empregador:
>
> [...]
>
> g) implementar *medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores*, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
>
> I – eliminação dos fatores de risco;
>
> II – minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
>
> III – minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
>
> IV – adoção de medidas de proteção individual.
>
> [...]

No conjunto de medidas protetivas, relativas à identificação e controle de todos os tipos de riscos, a NR-1 traça diretrizes quanto ao Gerenciamento de Riscos (GRO) pelas corporações, dispondo o Anexo 1 da NR-1 (Brasil, 2025b), na sua nova redação, que:

> Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO): Processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, com a finalidade de proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde relacionados com o trabalho e melhorar o desempenho em Segurança e Saúde do Trabalho nas organizações.

Destacam-se, portanto, dentre as obrigações impostas aos empregadores pela nova redação da NR-1 no processo de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais, os seguintes pontos: a) revisão/elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), para incluir as medidas relativas à prevenção de riscos psicossociais, destacando o Anexo 1, na nova redação da NR-1, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como o "conjunto coordenado de ações da organização para atingir os objetivos de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais, formalmente documentado"; b) participação dos trabalhadores nos processos de identificação e acompanhamento do controle dos riscos (ouvir, consultar, dialogar com os trabalhadores); c) priorizar ações de prevenção de riscos num processo contínuo de melhoria das condições de trabalho (princípio da melhoria contínua), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho; d) adaptação às exigências da Lei nº 14.457/2022, no tocante ao canal de denúncias obrigatório – Ouvidoria; e) garantia de participação da CIPA, com sua nova concepção (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), que deverá atuar diretamente na prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho (Brasil, 2025b).

Convém destacar também que no bojo das obrigações empresariais e/ou corporativas em geral, quanto à saúde mental dos empregados, incluem-se as seguintes: a) identificar e gerenciar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, inclusive para trabalhadores terceirizados/prestadores de serviços; b) fazer adaptações nos processos de Recursos Humanos; c) envolvimento organizacional (Gestão/RH/Jurídico); d) participação de profissionais qualificados da área da saúde (psicólogos e médicos do trabalho), bem como de técnicos de segurança do trabalho em todo o processo de prevenção dos riscos, desde a elaboração/revisão do PGR, até os processos de controle contínuo (Brasil, 2025b).

Quanto ao último ponto do parágrafo anterior, frise-se que, embora a NR-1 não disponha expressamente sobre a obrigatoriedade de contratação de psicólogos e médicos do trabalho pelas corporações, a participação dos referidos profissionais é mais que adequada e relevante neste processo que envolve medidas de avaliação e prevenção relativas à saúde mental dos trabalhadores, como profissionais que conhecem e detêm a técnica necessária para lidar com tais questões, principalmente no âmbito coletivo e organizacional.

Diante desse quadro, impende perquirir sobre quais fatores (de risco) seriam causadores de adoecimento mental por parte dos trabalhadores dentro do contexto atual das relações de trabalho. Os empregadores devem se empenhar

na avaliação e controle de todos os perigos e riscos existentes na organização, incluindo os decorrentes de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Sobre a avaliação contínua dos riscos, como processo de prevenção, o Anexo 1 da NR-1, na sua nova redação (Brasil, 2025b), diz que a avaliação corresponde a um "processo contínuo e sistemático destinado a determinar os níveis de risco relacionados aos perigos a que estão sujeitos os trabalhadores, sua classificação e julgamento sobre a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção". Igualmente, o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, do MTE (Brasil, 2025c), esclarece sobre diretrizes a serem observadas no processo de avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, *verbis*:

> É importante perceber que, na avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, trata-se de considerar quais os fatores da atividade de trabalho são estressores, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador. Não se trata de verificar sintomas individuais ou sensação do que está ocorrendo no trabalhador, ou de medir algum sinal biológico, por exemplo, mas de se verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.

Mas, quais seriam esses fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

Aqui gizamos uma lista apenas exemplificativa de circunstâncias fáticas que ocorrem, ou podem ocorrer, no ambiente de trabalho:

– Sobrecarga de trabalho;

– Assédio moral, sexual, político;

– Metas excessivas, inatingíveis;

– Rigor na cobrança da produtividade;

– Tratamento com rigor excessivo;

– Jornadas extensas e estafantes;

– Ausência de suporte para bem desenvolver o trabalho;

– Conflitos interpessoais;

– Falta de autonomia no trabalho;

– Condições precárias de trabalho;

– Baixas recompensas e reconhecimento;

– Despreparo de gestores/administradores.

Destacam-se, ainda, como fatores de risco desencadeadores de problemas relacionados à saúde mental aqueles decorrentes da nova realidade imposta às relações de trabalho em tempos de alta tecnologia e precarização, um paradoxo que se estabelece em pleno século XXI, no tocante às novas relações de trabalho e organizacionais, com os impactos que causam na saúde mental dos trabalhadores – problemática típica da "sociedade de riscos" na pós-modernidade e era digital.

Costa (2023, p. 23) já realçou que, em sua acepção original, o termo risco se atrelava à navegação em águas não antes mapeadas e que, no mundo do trabalho contemporâneo, servem de exemplos de transformações "o desemprego estrutural, a flexibilização das relações de trabalho, o trabalho realizado através de plataformas digitais, a permissão indiscriminada de terceirização em atividades-fim, o trabalho escravo contemporâneo, a degradação do meio ambiente laboral, o assédio moral, sexual" etc.

Devem, portanto, ser destacados, em linhas gerais, os seguintes pontos: a) trabalho e tecnologia (trabalho solitário, invisível); b) teletrabalho; c) hiperconexão laboral; d) hiperconexão tecnológica (digital); e) controle algorítmico do trabalho; f) informalidade (trabalhadores descartáveis); g) precarização das condições de trabalho (altas jornadas, baixos ganhos, insegurança no trabalho).

Quanto às doenças que atentam contra a saúde mental dos trabalhadores, decorrentes de um ambiente de trabalho não saudável e da carga excessiva de tarefas, quanto ao controle dos riscos psicossociais, podem ser destacadas, exemplificativamente: estresse no trabalho, insônia, queda de cabelo ou de unhas, depressão laboral, ansiedade laboral, esgotamento profissional (síndrome de *burnout*), transtornos de ansiedade, episódios depressivos, transtorno depressivo recorrente, tendência ao suicídio laboral, problemas gastrointestinais etc. Podem-se ressaltar, também, danos como isolamento, mau humor, lapsos de memória, confusões mentais, dificuldade de concentração, dificuldade de pensar logicamente e tomar decisões, dificuldade de aprendizado etc.

Nunes (2018, p. 286) observa que "o suicídio no trabalho advém da ligação direta com a diminuição dos postos de trabalho, reestruturação produtiva, exigências de metas e precarização no trabalho" e relata que, no País, ocorrem cerca de 25 suicídios por dia "e parte deles é ligada ao trabalho, 'apesar do silêncio que impera na elucidação de suas causas'".

Ao analisar igualmente o quadro de hiperconexão laboral atual, Muniz (2024, p. 210) ressalta que "defender o direito à desconexão laboral como di-

reito fundamental do cidadão-trabalhador nada mais é do que dar efetividade e cumprimento ao próprio dever atribuído ao empregador em relação à saúde ocupacional de seus empregados". Ele acrescenta que também ao poder público, como empregador, compete cumprir tal dever exemplarmente e, "no exercício do poder de polícia que lhe é atribuído, fiscalizar, conforme os arts. 200, VIII, e 225 da CF/88, o cumprimento na esfera privada" (Muniz, p. 210).

Convém lembrar, ainda, que o Ministério da Saúde, pela Portaria nº 1.999, de 27/11/2023, atualizou a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), que passaram de 182 para 347, dentre as quais algumas relacionadas à saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2023). Em vigor desde o final daquele mesmo ano, a referida Portaria menciona, a título de exemplos, como agentes e/ou fatores de risco psicossociais no trabalho tanto questões relacionadas à gestão organizacional ("deficiências na administração de recursos humanos, que incluem estilo de comando, modalidades de pagamento e contratação", etc.) como contexto da organização do trabalho ("deficiência nas formas de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho", etc.).

Constata-se que, na verdade, a redação atual, em vigor, da NR-1 (já que as alterações terão vigência a partir de 26/05/2026), como visto acima, já determina a realização do gerenciamento de "todos" os riscos ocupacionais, o que inclui os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. O que ocorre é que as alterações trazidas à NR-1 pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, centradas na gestão de riscos psicossociais e prevenção de problemas relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, apenas deram ênfase a essa obrigação relativa ao Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais (GRO) e elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

De todo modo, necessário gizar que a fiscalização realizada normalmente pelos auditores do Ministério do Trabalho e Emprego, quanto à inclusão das medidas preventivas dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho no GRO e no PGR, deve ser apenas de natureza orientativa enquanto não entrar em vigor o novo texto na NR-1 (maio de 2026), sendo, imperioso, entretanto, que as corporações empregadoras deflagrem imediatamente o processo de elaboração ou revisão do PGR dentro das novas diretrizes traçadas pela norma regulamentadora em estudo.

5 Conclusão

Observa-se que, diante do quadro relativo ao enfrentamento de toda a problemática que envolve os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, é de

fundamental importância o conhecimento do teor das NR-1 e NR-17 do Ministério do Trabalho e Emprego, mormente no tocante às medidas preventivas a serem adotadas pelos empregadores no ambiente de trabalho e na organização geral do trabalho por parte das corporações, que devem constar no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), obedecidas todas as diretrizes contidas nas referidas NRs.

Impende destacar que, não obstante o adiamento da vigência das alterações levadas a efeito na NR-1, os empregadores não estão isentos de adotarem todas as medidas necessárias à proteção da saúde mental de seus empregados, com lastro nos comandos de proteção estabelecidos nas normas internacionais ratificadas pelo Brasil, na Constituição Federal e na legislação em geral, no que se incluem a CLT, leis ordinárias e complementares.

Nesse cenário, impõe-se também indagar sobre o papel dos sindicatos e sua atuação junto aos seus filiados (trabalhadores e empregadores), cobrando-lhes ações mais incisivas no sentido de trabalhar, de forma educativa, sobre os temas que envolvem a proteção da saúde mental dos trabalhadores e a atuação das empresas ou entidades empregadoras, sem esquecer-se da função básica relativa às negociações coletivas, com o fim de se incluir nos Acordos e Convenções Coletivas mecanismos e/ou medidas de proteção à saúde mental dos trabalhadores.

Por fim, destaca-se que a atuação do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho, quanto ao enfrentamento de questões relativas aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, se dá de modo a valorizar a aplicação das diretrizes e comandos estabelecidos na NR-1 e na NR-17, num esforço hermenêutico de associar essas normas aos postulados superiores de proteção à saúde dos trabalhadores.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.* Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025c. Disponível em: https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 1 – NR1*. Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. *Norma Regulamentadora nº 17 – NR17*. Ergonomia. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025d. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. *Normas Regulamentadoras-NRs.* Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2025a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. *Portaria MS nº 1.999 (GM/MS)*. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. *Portaria MTE nº 1.419 (NR-01 GRO-nova redação).* Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 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/view Acesso em: 20 maio 2025.

CNJ. Em três anos, a Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual. *Conselho Nacional de Justiça*. Brasília, 3 de maio de 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/. Acesso em: 20 abr. 2025.

COSTA, Antônio Célio Martins Timbó. *Da nau à inteligência artificial*: acidentes do trabalho na sociedade de risco. Belo Horizonte: RTM, 2023.

G1. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. *Portal de Notícias da Globo*, 10 de março de 2025. Disponível em: https://g1.globo.com/ trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml. Acesso em: 20 abr. 2025.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.

MUNIZ, Valdélio de Sousa. *Tecnovigilância e hiperconexão laboral*: múltiplas facetas do teletrabalho e impactos na saúde do teletrabalhador. Brasília: Venturoli, 2024.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho*: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OIT BRASIL. Normas internacionais do trabalho. Brasília: Escritório da OIT no Brasil. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/brasil#standards. Acesso em: 25 fev. 2025.