RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: IMPACTOS DA ATUALIZAÇÃO DA NR-1

PSYCHOSOCIAL RISKS AND MENTAL HEALTH AT WORKPLACE: IMPACTS OF THE UPDATE TO REGULATORY RULE 1

Amaury Rodrigues Pinto Junior[1]
Vólia Bomfim[2]

RESUMO: Este artigo analisa as inovações trazidas pela Portaria nº 1.419/2024 do Ministério do Trabalho e Emprego, que alterou a NR-1 para incluir expressamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A atualização normativa reforça a necessidade de identificação, avaliação e controle desses fatores. Examina-se o papel estratégico da saúde mental nas organizações, os impactos regulatórios, a cultura preventiva e as implicações jurídicas, inclusive no contexto da transição regulatória até 2026. Conclui-se que a atualização normativa representa marco relevante na gestão moderna de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com reflexos na governança corporativa, na prevenção de passivos e na promoção de ambientes organizacionais saudáveis e sustentáveis.

PALAVRAS-CHAVE: saúde mental; riscos psicossociais; NR-1; medidas preventivas e sua inserção obrigatória no PGR.

ABSTRACT: This paper analyzes the changes introduced by Ordinance No. 1,419/2024 of the Ministry of Labor and Employment, which amended Regulatory Rule 1 to expressly include psychosocial risks in the Risk Management Program (RMP). The regulatory update reinforces the need for identification, assessment, and control of these factors. The strategic role of mental health in organizations, the regulatory impacts, the preventive culture, and the legal implications are examined, including in the context of the regulatory transition until 2026. It concludes that the regulatory update represents a relevant milestone in the modern management of Occupational Safety and Health (OSH), with implications for corporate governance, liability prevention, and the promotion of healthy and sustainable organizational environments.

KEYWORDS: mental health; psychosocial risks; Regulatory Rule 1; preventive measures and their mandatory inclusion in the Risk Management Program.

SUMÁRIO: 1 O ambiente laboral e a saúde mental do trabalhador; 2 As normas regulamentadoras. Evolução normativa da SST e a NR-1; 3 Riscos psicossociais: natureza, complexidade e causalidade; 4 O cumprimento das novas exigências; 5 Mapeamento dos riscos psicossociais; 6 Conclusão; Referências.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo – USP. Lattes: https://lattes.cnpq.br/1113558629531868. E-mail: gmarpj@tst.jus.br.*

2 *Doutora e mestre em Direito; desembargadora aposentada; membro da ABDT; autora e professora; advogada trabalhista.*

1 O ambiente laboral e a saúde mental do trabalhador

A pandemia de covid-19 produziu impacto expressivo nos índices globais de transtornos mentais, resultando em aumento significativo de afastamentos laborais. Paralelamente, a revolução digital ampliou o conceito de ambiente de trabalho ao incorporar espaços virtuais e consolidar o trabalho remoto e híbrido.

Como consequência, fatores como hiperconectividade, sobrecarga informacional, intensificação do ritmo de trabalho e prolongada exposição às telas alteraram a rotina e o bem-estar dos trabalhadores, afetando humor, sono, relações pessoais e produtividade. Esses efeitos encontram respaldo na literatura da psicodinâmica do trabalho, segundo a qual a organização das atividades pode atuar tanto como fonte de realização quanto de sofrimento psíquico (Dejours, 1994). Da mesma forma, a ergonomia contemporânea destaca o papel da atividade real no adoecimento e na saúde, ressaltando a necessidade de compreender as interações entre sujeito, tarefa e contexto organizacional (Sznelwar, 2011). A literatura nacional também aponta a intensificação do adoecimento mental laboral como fenômeno estrutural associado a transformações tecnológicas e gerenciais (Lima, 2020).

Não por acaso a comunidade internacional passou a atribuir maior relevância à necessidade de adotar uma cultura mais ampla e estruturada de gestão e prevenção de fatores de risco relacionados à segurança e à saúde mental no ambiente corporativo.

O Brasil, alinhado às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) e ao arcabouço constitucional que valoriza o trabalho humano (arts. 1º, IV; 7º, XXII; 200, VIII, da CF), passou a estruturar abordagem integrada e preventiva de proteção psicossocial no ambiente laboral.

2 As normas regulamentadoras. Evolução normativa da SST[3] e a NR-1

As Normas Regulamentadoras (NRs)[4] constituem um conjunto de regras que têm por finalidade prevenir acidentes e doenças ocupacionais nos diversos setores da economia brasileira, garantindo um ambiente de trabalho seguro e

3 A sigla SST significa Saúde e Segurança do Trabalho.

4 Uma breve análise sobre o surgimento e evolução das *Normas Regulamentadoras* mostra que elas são resultado de um período de grande expansão industrial nas décadas de 1960 e 1970, também marcado por altos índices de acidentes e adoecimentos ligados ao trabalho. Inicialmente, a Lei nº 6.514/1977, que estabeleceu a redação dos artigos 154 a 201 da CLT, determinou em seu art. 200 que o Ministério do Trabalho deveria criar disposições complementares às normas relativas à segurança e saúde dos empregados. Assim, surgiram em 1978 as primeiras Normas Regulamentadoras, publicadas através da Portaria MTb nº 3.214/1978.

saudável. Atualmente, as 38 NRs vigentes tratam de áreas específicas que envolvem riscos relevantes à saúde e segurança no trabalho. A NR-1 estabelece disposições gerais e disciplina o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), servindo de base para todas as demais normas – incluindo agora, expressamente, os fatores de riscos psicossociais[5]; a NR-5 regula a CIPA; a NR-6 trata do uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); a NR-17 aborda a ergonomia; a NR-33 regula o trabalho em espaços confinados; a NR-35 disciplina o trabalho em altura; e a NR-37 trata da segurança em plataformas marítimas de petróleo.

A atualização de janeiro de 2022 consolidou a NR-1 como norma matriz ao instituir formalmente o GRO e redefinir o PGR como instrumento obrigatório de planejamento preventivo[6]. Em 2022, a Portaria MTP nº 4.219 alterou a nomenclatura da CIPA para incluir a prevenção ao assédio, alinhando-a à Lei nº 14.457/2022. Assim, a prevenção a violências organizacionais tornou-se parte indissociável da política de SST.

Ainda em 2022, a Portaria MPT nº 4.219/2022, vigente desde 20/3/2023, alterou a nomenclatura de "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes" (CIPA) para "Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio" (CIPA)[7], a fim de alinhar as NRs à nova redação do art. 163 da CLT, introduzida pela

---

5 Em agosto de 2024, houve importante alteração através da MTE nº 1.419/2024 determinando a inclusão dos *fatores de riscos psicossociais* na NR-1, conforme abordaremos mais à frente.

6 A *NR-1* tornou obrigatória, a partir de 03/01/2022, a implementação do *GRO* e do *PGR*, sendo que o *Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)* deve estruturar o *Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)*.

GRO: Conjunto de ações multidisciplinares e coordenadas que objetivam: a) *identificar* as fontes de possíveis riscos; b) *analisar e avaliar* sua probabilidade e gravidade; c) elaborar planos de ação para *prevenir, tratar, reduzir ou eliminar* os perigos e fatores de risco no ambiente de trabalho e/ou nas atividades profissionais exercidas; d) *monitoramento contínuo* dos riscos e seus efeitos na saúde e segurança dos trabalhadores.

Para tanto, o GRO deve constituir e estruturar um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, de forma a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais, que deve abranger os riscos decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e aqueles relacionados a fatores ergonômicos e psicossociais.

PGR: é o registro e a formalização feitos dentro do GRO, composto por no mínimo dois documentos obrigatórios: a) *Inventário de Riscos Ocupacionais*, com as etapas de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos, para o estabelecimento das medidas de prevenção.

b) *Plano de Ação*, no qual se estabelecem as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, com o intuito de eliminar, reduzir ou controlar os riscos e perigos ocupacionais.

Obs.: o PGR, em uma abordagem mais ampla, substituiu o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), passando a abranger todos os riscos ocupacionais e não apenas os ambientais.

O item 1.5 da NR-1 estabelece ainda a obrigatoriedade de realizar a *Análise de Acidentes de Trabalho (AAT)*, assim como o *Plano de Respostas a Emergências (PRE)* e os requisitos mínimos para elaboração do PGR.

7 A NR-4 traz a Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas, que estabelece a obrigatoriedade da CIPA para empresas de Graus de Risco 3 e 4, a partir do número de 20 empregados; e para empresas com Graus de Risco 1 e 2, a partir de 51 trabalhadores.

Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres). Portanto, passaram a abranger, além da prevenção de acidentes, a adoção de medidas preventivas e repressivas ao assédio moral, sexual e a outras formas de violência no ambiente de trabalho. Atualmente, a participação integrada entre trabalhadores e CIPA no GRO tornou-se obrigatória, reforçando o caráter coletivo da gestão preventiva.

Em março de 2024, a Lei nº 14.831 instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, destinado às empresas que demonstrarem cumprimento de critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar laboral (art. 2º da lei). A norma reforça que a saúde mental vai além de uma responsabilidade social, configurando um compromisso com ambientes de trabalho mais saudáveis e inclusivos, além de representar uma estratégia de sustentabilidade humana e empresarial.

A iniciativa legislativa teve como objetivo estimular comportamentos proativos como oferta de suporte psicológico e psicoterápico, programas estruturados de prevenção ao *burnout*, ao *boreout* e a outros distúrbios relacionados ao trabalho, capacitação de lideranças para identificar sinais precoces de esgotamento emocional, sempre com o objetivo de promover ambientes laborais saudáveis.

A atualização mais significativa, entretanto, ocorreu com a Portaria MTE nº 1.419/2024, que inseriu expressamente os riscos psicossociais no escopo da NR-1, exigindo que todos os empregadores identifiquem, avaliem e controlem tais fatores. A atualização fortaleceu a gestão de SST ao exigir que todos os empregadores, independentemente do porte, identifiquem e gerenciem tais fatores no ambiente laboral.

A partir daí, os riscos psicossociais passaram a ser tratados com o mesmo rigor aplicado aos demais riscos ocupacionais, como agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Portanto, agora a NR-1 determina a inclusão obrigatória desses fatores no PGR, com medidas preventivas claras e ações corretivas definidas (elaboradas a partir da identificação, avaliação, prevenção, tratamento e, se possível, eliminação, assim como monitoramento contínuo desses riscos ocupacionais), o que exige uma abordagem multidisciplinar, isto é, feita de forma integrada entre RH, áreas técnicas, lideranças e especialistas em SST.

3 Riscos psicossociais: natureza, complexidade e causalidade

Os riscos psicossociais apresentam elevada complexidade de mensuração, pois se manifestam de forma distinta entre os indivíduos e, muitas vezes, de maneira insidiosa, configurando autênticos "riscos invisíveis". Podem ser causados por um único fator ou pela combinação de várias situações relaciona-

das à organização do trabalho e às interações interpessoais, tais como falta de suporte organizacional e de liderança; pressão contínua por resultados e metas desproporcionais; episódios de assédio moral, sexual ou institucional; conflitos interpessoais; restrição injustificada da autonomia funcional; sobrecarga de trabalho; excesso de horas extras; demandas incompatíveis com a capacidade operacional; ambientes organizacionais tóxicos, discriminatórios ou excludentes. Até mesmo a existência de riscos físicos ou ergonômicos pode atuar como elemento desencadeador de riscos psicossociais, dada a interdependência entre as dimensões física, emocional e cognitiva do trabalho (Sznelwar, 2011). São fatores que podem causar no trabalhador estresse, ansiedade generalizada, depressão, *burnout*, *boreout*[8], entre outros problemas de saúde mental.

Os fatores de risco psicossociais são aqueles relacionados ao trabalho em si, ao ambiente, à organização, à forma de execução e aos relacionamentos interpessoais entre colegas e chefes, e podem afetar a saúde mental e até mesmo física dos trabalhadores.

A OMS faz uma importante distinção que deve ser levada em consideração também para se estabelecer se o trabalho é o nexo principal ou concausal do adoecimento psíquico, como:

> a) Interações no trabalho, que estão ligadas a fatores do ambiente de trabalho e às condições oferecidas pela empresa que podem levar a uma sobrecarga mental, gerar fadiga e adoecimento, como, por exemplo: o setor, o tipo de trabalho, as tarefas executadas pelo empregado, a chefia e cobranças, o excesso de trabalho ou total ausência, metas inalcançáveis com punições pelo não batimento, etc.;
>
> b) as capacidades e necessidades individuais do trabalhador, pois cada pessoa é diferente uma da outra e as variáveis individuais e genéticas, o ambiente íntimo ou momento vivido (pandemia, separação, doença na família, luto) podem influenciar no fator adoecimento. Tais situações influenciam a propensão para o adoecimento mental de

8 A *Síndrome do Burnout* é caracterizada por um esgotamento físico e mental em razão da sobrecarga de trabalho e condições de muita pressão. Em 2022 a OMS incorporou o *burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

A *Síndrome do Boreout* refere-se ao termo em inglês "bored" que significa "entediado", daí porque também é conhecida como Síndrome do Tédio ou do Aborrecimento. É um desequilíbrio psicológico, ligado à falta de estímulo, tédio, desconexão com o propósito do trabalho. Configura um sentido de exclusão decorrente do trabalho e se manifesta quando a pessoa está extremamente desanimada. É caracterizada pela desvalorização de um trabalhador, que não vê significado em sua função. Pode acontecer por diversas razões, como, por exemplo, realizar as mesmas atividades há muito tempo sem desenvolver novas habilidades e competências, ou seja, realizando demandas repetitivas e monótonas; funções exercidas em desacordo com a descrição do cargo ou, então, o trabalhador estar assumindo menos responsabilidades do que poderia, etc. Os sintomas do distúrbio da *boreout* são: isolamento, ansiedade, depressão, angústia, desinteresse, constante mau humor e insônia.

> cada trabalhador. Algumas pessoas são mais propensas ao adoecimento mental, outras são mais resilientes, isto é, existem particularidades individuais, que podem ou não afetar ou serem afetadas pelo trabalho.

Perceba-se que a influência de variáveis individuais pode ser excludente ou não do nexo de causalidade com o trabalho. Por exemplo, na exposição a ruídos, existem pessoas que são mais predispostas a desenvolver perda auditiva; todavia, estão submetidas a níveis de tolerância permitidos pelas normas regulamentares, o que isenta o empregador do pagamento do adicional de insalubridade. Da mesma forma, na ergonomia, há trabalhadores mais propensos a desenvolver lesões osteomusculares, como lombalgias e cervicalgias, mesmo em trabalhos não correlacionados com tais características. Se, entretanto, o trabalho for fonte agravadora de doenças físicas ou psíquicas prévias, poderá haver responsabilidade do patrão.

Por outro lado, a mera presença de estressores, como tensão moderada ou metas a cumprir, não implica necessariamente adoecimento; ao contrário, ambientes laborais saudáveis funcionam como estímulos positivos, aumentando o engajamento e motivação. É importante e saudável para o ser humano viver com um determinado nível de estresse. A ausência total de exigências pode gerar monotonia, sentimentos de indiferença e desmotivação, favorecendo quadros como *boreout*, marcados por apatia, fadiga e baixa autoestima. O equilíbrio depende de manter níveis adequados de tensão e demanda cognitiva.

Destaque-se, entretanto, que, embora o debate sobre saúde mental e fatores psicossociais relacionados ao trabalho ocupe posição central nos estudos contemporâneos de SST, é fundamental reconhecer que o trabalho, por si só, não é adoecedor. Ainda que existam ambientes adoecedores, na maioria das vezes o trabalho é fonte de identidade, pertencimento e saúde, desempenhando papel estruturante na vida do indivíduo.

Podemos notar, inclusive, que o termo utilizado pela NR-1 – "perigo" e "fator de risco" – possui alcance mais amplo do que o conceito estrito de "risco", envolvendo potenciais de dano que nem sempre se concretizam. Um perigo não se converte necessariamente em risco real; o risco somente se caracteriza quando há aumento efetivo da probabilidade de dano ou adoecimento. Até porque, na maioria das situações, fatores psicossociais são potenciais a serem monitorados, e não riscos efetivos, dependendo sua materialização da intensidade, duração e contexto da exposição.

Não se pode deixar de registrar, embora seja uma obviedade, que incontáveis vezes o adoecimento mental é decorrência de fatores psicossociais que nada têm a ver com o ambiente de trabalho. Este trabalho, entretanto, não

pretende discutir a causalidade do adoecimento, mas apenas estudar o ambiente de trabalho como fator de risco principal ou concausal.

4 O cumprimento das novas exigências

Para cumprimento das novas exigências da NR-1 é recomendado: a) inclusão formal dos fatores de riscos psicossociais no PGR, com identificação sistemática dos perigos e avaliação estruturada dos fatores de risco, utilizando metodologias qualitativas e quantitativas adequadas ao porte e às atividades da empresa; b) a partir do inventário de riscos, devem ser propostas medidas ou ações de prevenção, correção, atenuação e controle, que podem envolver: programas de *compliance*; treinamento de lideranças (comunicação não violenta, gestão humanizada); programas de saúde mental e bem-estar (suporte psicológico/psiquiátrico externo, pesquisas organizacionais com anonimato); canais de denúncia com confidencialidade; ouvidorias; projetos de acolhimento ao trabalhador e de melhoria de clima organizacional; treinamento das lideranças em habilidades sociais e em gestão de conflitos; auditorias internas periódicas para verificar aderência às NRs e consistência documental (PGR, PCMSO, laudos, atas, relatórios, etc.), bem como, acompanhamento jurídico preventivo, para reduzir passivos e alinhar conformidade legal.

Um passo importante também é a utilização de bons canais internos de comunicação que facilitem o diálogo entre a empresa, seus gestores e trabalhadores, de forma aberta, com coesão e transparência. A desmistificação das doenças psíquicas, seja através de material informativo ou de campanhas internas, também é bem-vinda.

Ainda que não seja uma exigência da Norma Regulamentadora, revela-se essencial a interação da empresa com o mercado relacionado, especialmente profissionais terceirizados como consultores em SST, psicólogos do trabalho, ergonomistas e demais especialistas, garantindo alinhamento técnico e coerência na elaboração do PGR.

Em situações de denúncia de assédio, *burnout* ou outros eventos sensíveis, recomenda-se fortemente a atuação de empresa terceira, especializada e imparcial, responsável pela condução das entrevistas, apuração técnica dos fatos, acolhimento à vítima, coleta de percepções dos trabalhadores e proposição de recomendações preventivas e corretivas. A terceirização confere isenção, credibilidade e proteção ao anonimato do denunciante. Essas empresas também podem auxiliar na implementação prévia do PGR, no mapeamento dos riscos e na estruturação de planos de ação e prevenção.

Um ponto importante a esclarecer é que os fatores de risco psicossociais não devem ser investigados no exame admissional, pois não cabe ao empregador

avaliar características psicológicas do trabalhador como critério de contratação, mas sim avaliar o ambiente de trabalho, a organização das atividades, a forma de execução e os fatores estruturais e relacionais que compõem o contexto laboral. A avaliação inicial deve ser interna e focada na eliminação dos riscos psicossociais do ambiente de trabalho. Apenas em alguns poucos tipos de atividade, como espaços confinados (NR-33) e trabalho em altura (NR-35), há exigência legal específica de avaliação psicológica prévia, destinada a comprovar aptidão mental compatível com o risco da atividade.

Ainda que não exista NR específica sobre o tema, admite-se, em casos envolvendo entidades de tendência, a realização de avaliação psicológica no processo de admissão, desde que a natureza institucional justifique essa exigência e que não haja violação de direitos fundamentais. Além disso, outras profissões já previam avaliação psicológica obrigatória, tais como aeronautas – avaliação psicológica integrada ao Certificado Médico Aeronáutico (CMA), conforme a Lei nº 13.475/2017 e o RBAC nº 67/2019 (ANAC), vigilantes – obrigatoriedade de exame psicotécnico com laudo psicológico, nos termos da Lei nº 14.967/2024 e da IN DPF nº 78/2014 e mãe social – avaliação psicológica específica exigida pela Lei nº 7.644/1987.

Há mais.

Diferentemente dos riscos físicos, químicos e biológicos, para os quais existem critérios objetivos e parâmetros normativos bem definidos quanto à sua identificação, mensuração, prevenção, redução ou eliminação, os riscos psicossociais ainda carecem de regulamentação clara, específica e sistematizada. Essa lacuna normativa tem gerado insegurança jurídica, desconforto interpretativo e significativa imprecisão na aplicação prática das exigências trazidas pela NR-1.

A título ilustrativo, o art. 193, § 4º, da CLT assegura o direito ao adicional de periculosidade aos trabalhadores que utilizam motocicleta, mas foi a Portaria MTE nº 2.021/2025 que estabeleceu critérios técnicos objetivos para caracterizar ou descaracterizar as atividades ou operações perigosas, conferindo previsibilidade e segurança jurídica à norma legal. Em sentido oposto, inexiste, até o momento, norma regulamentadora que detalhe, de forma técnica e uniforme, os parâmetros necessários para mapear, classificar, incluir ou excluir as condições geradoras de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Tampouco há diretrizes normativas que indiquem metodologias para medir, avaliar ou comprovar a existência – ou inexistência – desses riscos.

Em síntese, ainda nos encontramos em fase inicial de amadurecimento na aplicação prática da inovação introduzida pela NR-1. Nesse contexto de transição normativa, é razoável que a atuação fiscalizatória e o controle jurisdicional observem critérios de proporcionalidade e razoabilidade, valorizando as iniciativas concretas e de boa-fé adotadas pelos empregadores com o propósito

de atender às exigências legais e promover a efetiva proteção da saúde mental no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, as normas coletivas podem – e devem – desempenhar papel relevante no preenchimento desse vácuo regulamentar, estabelecendo parâmetros objetivos e metodologias de mapeamento dos riscos psicossociais, a partir de critérios compatíveis com a atividade profissional exercida, o ambiente de trabalho e as funções desempenhadas. Evidentemente, a negociação coletiva não pode afastar a obrigatoriedade legal de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais no trabalho, nos termos do art. 611-B, XVII, da CLT. Todavia, pode validamente regulamentar a forma de cumprimento dessa obrigação, à semelhança do que ocorreu com a Portaria MTE nº 2.021/2025, ao definir critérios técnicos para as atividades com utilização de motocicleta, ou ainda com a Portaria MTE nº 1.297/2014, que consolidou o limite de tolerância de 85 dB(A) para fins de caracterização da insalubridade decorrente da exposição ao ruído[9].

Por fim, cumpre esclarecer que a vigência da obrigação de inclusão dos riscos psicossociais no PGR se inicia em 26 de maio de 2026, conforme prorrogado pela Portaria MTE nº 765/2025. A partir dessa data, a inobservância poderá ensejar autuações, multas, embargos e interdições, conforme as penalidades previstas no regime de fiscalização trabalhista. Trata-se, portanto, de período de transição destinado à adaptação das empresas, permitindo ajustes estruturais, capacitações e elaboração adequada do PGR. Até lá (26/05/2026), os trabalhadores podem registrar denúncias ao MTE, e os auditores-fiscais poderão avaliar as condições reais de trabalho, solicitar documentos relacionados a afastamentos por fatores psicossociais, entrevistar trabalhadores, analisar laudos, relatórios e diagnósticos organizacionais e emitir recomendações e orientações técnicas. Contudo, não haverá autuação imediata por descumprimento específico da obrigatoriedade de inclusão dos riscos psicossociais no PGR, até a entrada em vigor plena da regra em 2026.

A fase transitória impõe às empresas a adoção de providências estruturais e organizacionais, especialmente a atualização do PGR, a capacitação das equipes de liderança, a criação ou aprimoramento dos canais de denúncia, a revisão de políticas internas de comportamento e assédio, a adequação documental em conformidade com SST, monitoramento do absenteísmo, do excesso de trabalho e, principalmente, a promoção de atitudes que promovam ambientes psicologicamente seguros. Essas medidas não apenas asseguram certa conformidade regulatória, já que ainda dependem de regulamentação mais precisa,

9 Não é a exposição a qualquer ruído que gera o direito ao adicional de insalubridade, mas apenas aquele que se enquadrar perfeitamente e de forma taxativa nos limites acima da tolerância humana previstos na Portaria nº 1.297 do MTE.

mas reduzem passivos, fortalecem a reputação organizacional e contribuem para um ambiente laboral mais saudável e sustentável.

5 Mapeamento dos riscos psicossociais

Dentro da lógica da NR-1, a empresa deve mapear os riscos psicossociais para identificar as áreas críticas e planejar ações para redução ou eliminação de tais riscos. Para tanto, três eixos devem ser necessariamente analisados para a realização do mapeamento: organização do trabalho, assédio e segurança psicológica**.**

Os questionários devem ser aplicados em todos os empregados, por área e por estabelecimento, para fins de mapeamento dos riscos psicossociais.

A *organização do trabalho* deve avaliar o equilíbrio entre o estresse e a satisfação no ambiente de trabalho, considerando especificamente os aspectos cognitivos das tarefas realizadas pelos trabalhadores. Baseia-se na premissa de que um ambiente de trabalho ergonomicamente bem projetado do ponto de vista cognitivo pode melhorar a eficiência, a segurança, o bem-estar e a satisfação dos empregados.

Além disso, a NR-17 define que a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Ritmo excessivo, metas inalcançáveis, jornada exaustiva e falta de clareza nas tarefas (conflito de papéis) são exemplos de má organização do trabalho. Quando o trabalho é mal organizado, gera-se um estado de estresse crônico, que é o terreno fértil para o surgimento de doenças como o *burnout*.

O *assédio* (moral, sexual, eleitoral ou ambiental) é a falha máxima na gestão psicossocial. Com a Lei nº 14.457/2022, as empresas já estavam obrigadas a adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual no âmbito da CIPA.

A percepção de assédio no ambiente de trabalho é subjetiva e pode variar de acordo com a experiência e interpretação de cada empregado. O objetivo de avaliar este item é identificar áreas em que há uma maior percepção de assédio, o que pode servir como ponto de partida para futuras investigações qualitativas e para cruzamentos com dados de denúncias formais.

A *segurança psicológica* é um fenômeno relacional do ambiente de trabalho que mede o quanto as pessoas se sentem confortáveis para expor suas opiniões e ideias sem sofrer represálias. Pessoas em ambiente de baixa segurança psicológica têm maior propensão a sofrimento psíquico, diminuem a *performance* e a produtividade. Além disso, o trabalhador esconde erros e problemas, aumentando o isolamento emocional. Ambientes de alta segurança

psicológica levam a um aumento de *performance* dos times, mais inovação e melhores relações de trabalho, impactando positivamente na produtividade.

6 Conclusão

A exigência de promoção e proteção da saúde mental dos trabalhadores representa não apenas um avanço normativo destinado à redução de acidentes e doenças ocupacionais, mas um marco de transformação cultural nas organizações. O enfrentamento das múltiplas formas de assédio e dos fatores psicossociais revela mudança profunda na mentalidade empresarial, substituindo posturas reativas por estratégias preventivas, planejadas e integradas.

A relevância econômica da gestão dos riscos psicossociais também não pode ser negligenciada. Organizações que ignoram a saúde mental estão mais sujeitas ao absenteísmo, presenteísmo improdutivo, rotatividade, queda de desempenho, conflitos internos e responsabilização judicial. Por outro lado, empresas que adotam políticas robustas de cuidado integral constroem ambientes mais colaborativos, inovadores, estáveis e competitivos, além de fortalecerem sua reputação institucional. Assim, o atendimento às novas diretrizes não constitui apenas uma obrigação legal, mas também uma estratégia de sustentabilidade organizacional e de mitigação de riscos empresariais.

No âmbito estatal, a fase de transição prevista até 2026 deve ser compreendida como oportunidade de consolidação de boas práticas, aperfeiçoamento das ferramentas de fiscalização, criação de regras de apuração, mapeamento e ações mais precisas pelas empresas e trabalhadores, investimentos em capacitação de auditores-fiscais e diálogo permanente entre governo, empresas, sindicatos, profissionais de SST e comunidade científica. O sucesso da política pública depende da atuação coordenada desses atores e da construção de instrumentos orientativos que reduzam assimetrias de interpretação e facilitem a aplicação uniforme das exigências.

Em síntese, a exigência de gestão dos riscos psicossociais traduz a evolução natural do Direito do Trabalho e da SST rumo a um modelo mais humano, científico e preventivo. Ao reconhecer que sofrimento, esgotamento, assédio e desestruturação emocional são riscos reais e evitáveis, o ordenamento jurídico reafirma sua função social de proteção da dignidade no trabalho. A efetivação dessa mudança, contudo, exige compromisso contínuo das organizações e do Estado com práticas éticas, transparentes e inclusivas que coloquem a pessoa do trabalhador no centro das decisões corporativas.

Mais do que atender a um imperativo normativo, a promoção da saúde mental no trabalho representa investimento na própria perenidade das empresas e na construção de uma sociedade mais justa, equilibrada e solidária. A cultura

preventiva – orientada por evidências científicas, compromisso institucional e responsabilidade social – é o caminho para um ambiente laboral verdadeiramente saudável, produtivo e sustentável, capaz de harmonizar desenvolvimento econômico, bem-estar humano e cumprimento das normas jurídicas.

Referências

BOMFIM, Vólia de Menezes. *Direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Gen; Atlas, 2025.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

LIMA, Francisco Meton Marques. *Saúde mental no trabalho*. São Paulo: LTr, 2020.

SZNELWAR, Laerte Idal; ABRAHÃO, Júlia Issy (org.). *Introdução à ergonomia e psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Edgard Blücher, 2011.

Como citar este texto:
PINTO JR., Amaury Rodrigues; BOMFIM, Vólia. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: impactos da atualização da NR-1. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 19-30, jan./mar. 2026.