

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alessandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE: NR-1 AND THE REQUIREMENT OF OCCUPATIONAL RISK MANAGEMENT

**Mariana Lúcia da Silva
Ariany Soares Cançado**

Resumo

Este artigo analisa os riscos psicossociais no ambiente de trabalho a partir da recente reformulação da Norma Regulamentadora (NR) nº 1, especialmente com a inclusão expressa desses riscos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024. Examina-se a evolução normativa brasileira em Saúde e Segurança do Trabalho, marcada pela atuação da Comissão Tripartite Paritária Permanente na transição do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), de escopo limitado, para o PGR, mais abrangente, instituído pela revisão anterior da NR-1. Essas reformulações ocorridas recentemente buscaram alinhar o país às diretrizes internacionais e às necessidades contemporâneas, com fundamento em normas — como as Convenções nº 155, 161, 187 e 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Recomendação nº 164 da OIT, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nº 3 e 8 da Agenda 2030 das Nações Unidas e as novas diretrizes sobre saúde mental no trabalho da Organização Mundial da Saúde (OMS). Partindo do reconhecimento de que a saúde mental é indissociável da saúde ocupacional, evidenciado pelo aumento de afastamentos por adoecimento mental, o estudo adota uma abordagem qualitativa e jurídico-teórica, utilizando-se de dados estatísticos e da jurisprudência para demonstrar que o gerenciamento dos riscos psicossociais no meio ambiente de trabalho constitui uma obrigação jurídica já vigente no ordenamento nacional, mesmo antes da entrada em vigor da Portaria nº 1.419/24, em razão de uma interpretação sistemática da NR-17, da Consolidação das Leis do Trabalho, da Constituição Federal de 1988 e dos compromissos internacionais firmados pelo Brasil.

Palavras-chave: Riscos psicossociais, Norma regulamentadora nº 1 (nr-1), Meio ambiente do trabalho, Adoecimento mental, Programa de gerenciamento de riscos (pgr)

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes psychosocial risks in the work environment in light of the recent reformulation of Regulatory Standard No. 1 (NR-1), especially with the explicit inclusion of these risks in the Risk Management Program (PGR), through Ministry of Labor and Employment Ordinance No. 1.419/2024. The paper examines the evolution of Brazilian regulations on Occupational Safety and Health, marked by the role of the Permanent Tripartite Commission in the transition from the Environmental Risk Prevention Program

(PPRA), with a limited scope, to the more comprehensive PGR, established by the previous revision of NR-1. These reforms aim to align Brazil with international guidelines and contemporary demands, based on legal instruments such as ILO Conventions No. 155, 161, 187 and 190, ILO Recommendation No. 164, Sustainable Development Goals No. 3 and 8 of the United Nations 2030 Agenda, and the new WHO guidelines on mental health at work. Recognizing that mental health is inseparable from occupational health—highlighted by the growing number of leave requests due to mental illness—the study adopts a qualitative and legal-theoretical approach, relying on statistical data and case law to demonstrate that the management of psychosocial risks in the workplace is already a legal obligation under Brazilian law, even before the effectiveness of Ordinance No. 1.419/2024, by systematic interpretation of NR-17, the Consolidation of Labor Laws (CLT), the 1988 Federal Constitution, and Brazil’s international commitments.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Psychosocial risks, Regulatory standard no. 1 (nr-1), Work environment, Mental health issues, Risk management program (pgr)

1 INTRODUÇÃO

A intensificação das exigências por produtividade extrema, aliada à precarização das relações laborais e à fragilidade estrutural das políticas de saúde ocupacional, tem contribuído para o aumento do índice de sofrimento psíquico entre os trabalhadores brasileiros. Essa realidade pode ser constatada pelo número crescente de afastamentos do trabalho em decorrência de quadros de ansiedade, depressão, burnout entre outros transtornos mentais relacionados ao trabalho. Diante dessa realidade, a Portaria MTE nº 1.419/24, que altera a redação da NR-1, foi editada para incluir expressamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com início de vigência em 26 de maio de 2025.

Nesse contexto, representantes do setor empresarial solicitaram o adiamento da vigência da respectiva portaria, alegando, entre outros fatores, a limitação de recursos técnicos e financeiros, especialmente no caso das pequenas e médias empresas, para a adoção de práticas estruturadas de gerenciamento de riscos psicossociais. Contudo, ficou deliberado, em reunião realizada em 24 de abril de 2025 no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que o pleito de prorrogação não seria acolhido, sendo mantida sua vigência inicial. Em contrapartida, o MTE estabeleceu que o primeiro ano da nova norma, a fiscalização será realizada com caráter exclusivamente educativo e orientativo, ficando suspensas autuações e penalidades. A medida, embora adotada sob uma lógica de transição e adaptação regulatória, estabelece um aparente paradoxo com a prática fiscalizatória que o próprio MTE vem adotando desde a substituição do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) pelo PGR em 2022, período no qual diversas empresas já foram autuadas por ausência do controle de riscos psicossociais sob o escopo mais amplo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Assim, diante deste cenário de sobreposição entre uma prática fiscalizatória já estabelecida para os riscos psicossociais no âmbito do GRO/PGR e uma nova normatização explícita com aplicação sancionatória inicialmente modulada, o problema central da pesquisa reside na seguinte indagação: A proteção à saúde mental e o gerenciamento dos riscos psicossociais já eram juridicamente exigíveis antes mesmo da vigência específica da Portaria nº 1.419/24?

Parte-se da hipótese de que o gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, embora tenha sido expressamente previsto apenas recentemente pela Portaria MTE nº 1.419/24, já constituía uma obrigação jurídica anteriormente exigível, com fundamento em uma interpretação sistemática do arcabouço normativo nacional e internacional.

Justifica-se o presente estudo diante da necessidade de elucidar e alertar que a ausência de controle de riscos psicossociais já tem gerado sanções administrativas e responsabilização civil das empresas, independentemente da entrada em vigor da Portaria MTE nº 1.419/2024. Não obstante a vigência da portaria ter sido modulada pelo MTE, definindo que, durante o primeiro ano, a fiscalização terá caráter orientativo e educativo, sem imposição de penalidades, essa diretriz não elimina o fato de que diversas empresas já vêm sendo fiscalizadas e autuadas desde a implementação do PGR, em 2022, pela ausência de medidas voltadas à prevenção de riscos psicossociais, com fundamento no GRO previsto na NR-1 e nas obrigações derivadas da NR-17. Tal entendimento encontra respaldo na jurisprudência trabalhista, que tem reconhecido a responsabilidade civil do empregador pela omissão no controle de riscos psicossociais. Ao trazer fundamentos normativos, jurisprudenciais e doutrinários, a pesquisa pretende, demonstrar, sob perspectiva teórico-jurídica e empírica, que a proteção da saúde mental do trabalhador não é uma inovação normativa, mas um dever já vigente, cuja normatização explícita fortalece sua efetividade, mas não inaugura sua exigibilidade.

Os objetivos deste trabalho são: (i) apresentar os fundamentos doutrinários, normativos e jurídicos que sustentam a proteção da saúde mental no trabalho, com foco nos riscos psicossociais; (ii) examinar a evolução normativa da NR-1, com foco na inserção do item 1.5.3.1.4 pela Portaria MTE nº 1.419/2024, e sua convergência com diretrizes internacionais, principalmente no que tange as Convenções da OIT nº 155, 161, 187 e 190 e a Recomendação nº 164; (iii) evidenciar a incompatibilidade entre o caráter orientativo e educativo da fiscalização para o primeiro ano de vigência da Portaria nº 1.419/24 e as autuações já realizadas com base no GRO/PGR desde 2022; (iv) analisar decisões dos tribunais trabalhistas brasileiros que reconhecem a responsabilidade civil do empregador, bem como validam autos de infração, decorrentes da ausência de gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, para demonstrar a exigibilidade jurídica prévia à entrada em vigor da Portaria MTE nº 1.419/24.

Os métodos da pesquisa escolhidos foram o método dedutivo e o método qualitativo de abordagem, com apoio em revisão bibliográfica e documental, análise normativa, jurisprudencial e estatística. Foram utilizadas fontes doutrinárias, institucionais e legislativas, incluindo diretrizes da OMS/OIT, normas regulamentadoras do MTE, convenções internacionais, decisões recentes dos tribunais trabalhistas brasileiros e dados estatísticos de afastamentos do trabalho pela Previdência Social.

O referencial teórico deste estudo baseia-se na inserção do item 1.5.3.4 na NR-1 por meio da Portaria 1.419/2024 que estabelece “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”.

2 RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 Saúde mental

A Organização Mundial da Saúde (OMS), da qual a agência regional Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) é integrante, define que a saúde é um direito fundamental de todo ser humano, sendo compreendida como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças ou enfermidades, devendo ser garantido o melhor estado de saúde possível para cada indivíduo, sem discriminação de raça, religião, ideologia política ou condição socioeconômica (OMS, 1946; OPAS, 2023). Além disso, de acordo com a OMS, a promoção da saúde de todos os povos é fundamental para a construção da paz e da segurança global, exigindo a estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) reconhece a saúde como um direito social fundamental, assegurado a todos e constituindo uma obrigação do Estado (arts. 5º, 6º e 196, CF/88), devendo ser garantida por meio de “políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos” (art. 196, CF/88), assim como a proteção à saúde do trabalhador em seu meio ambiente laboral, conforme explicitamente disposto no art. 200, inciso II e VIII da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A proteção à saúde do trabalhador assume papel fundamental no cenário contemporâneo, especialmente diante do aumento significativo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Tais condições são frequentemente desencadeadas ou agravadas pelos fatores de riscos psicossociais presentes no ambiente laboral, os quais compreendem fatores organizacionais, relacionais e emocionais que impactam diretamente o bem-estar psíquico do trabalhador.

2.2 Riscos psicossociais e os fatores de riscos

Os riscos psicossociais (transtornos mentais) relacionados ao trabalho emergem da complexa interação entre fatores socioeconômicos, vínculos empregatícios precários e exposição prolongada a demandas psicossociais excessivas ou negativas.

É importante distinguir “fatores de risco” de “riscos psicossociais”, pois o primeiro corresponde às características do ambiente, da organização e das relações de trabalho que, quando mal gerenciados, têm o potencial de desencadear efeitos adversos à saúde física e mental dos trabalhadores como a sobrecarga de trabalho, a pressão por metas, a ausência de autonomia no desenvolvimento do trabalho, o assédio e a má gestão organizacional. Já os riscos psicossociais correspondem às consequências negativas à saúde que advêm da exposição prolongada e não gerenciada a esses fatores, como o estresse ocupacional, os transtornos de ansiedade, a depressão, a Síndrome de Burnout, o consumo de substâncias psicoativas, entre outros agravos psicossociais (BARUKI, 2021).

Nesse mesmo sentido, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA, [s.d.]) elucida que “os riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social” para os trabalhadores.

Segundo o relatório da OMS (2022), os transtornos mentais e outras condições de saúde mental são vivenciados de maneiras diferentes por pessoas diferentes, com graus variados de dificuldade e sofrimento, salientando que sem estruturas eficazes e apoio adequado, e ainda que o trabalhador tenha vontade de trabalhar, o impacto das condições de saúde mental não assistidas pode afetar a autoconfiança, o prazer no trabalho, a capacidade laboral, resultar em ausências e dificultar a obtenção de emprego, afetando, inclusive, cuidadores e familiares de forma semelhante.

As principais causas de afastamentos do trabalho, inclusive no Brasil, decorrem de transtornos mentais como o stress relacionado com o trabalho, esgotamento (burnout), ansiedade e depressão, impactando negativamente não só o bem-estar individual, mas também a sustentabilidade das organizações, ao provocarem queda acentuada da produtividade, aumento dos custos organizacionais decorrentes do absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, além de comprometerem a qualidade dos serviços prestados.

A Síndrome de Burnout (esgotamento profissional), nesse contexto, desponta como uma das expressões mais emblemáticas da exaustão laboral contemporânea. Diferentemente de outros transtornos mentais, que podem ter múltiplas origens, inclusive fatores extralaborais, o

burnout é reconhecido como um fenômeno estritamente relacionado ao trabalho, caracterizando-se como uma resposta crônica e multifatorial ao estresse ocupacional prolongado, manifestando-se em contextos de elevada pressão, exigências excessivas e suporte organizacional insuficiente. Entre seus principais desencadeadores estão a sobrecarga, a ausência de autonomia, a baixa valorização profissional, os conflitos interpessoais e o desequilíbrio entre esforço e recompensa (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

O reconhecimento da gravidade dessa síndrome levou a OMS, em 2019, a incluir a Síndrome de Burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11¹) como um fenômeno ocupacional, definindo Burnout como “uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”, evidenciando, assim, sua relevância global. No Brasil, tal condição já tinha sido reconhecida por meio da portaria 1.399/99 (BRASIL, 1999) do Ministério da Saúde como um transtorno relacionado ao trabalho (CID-10 Z73.0), permitindo seu enquadramento como doença ocupacional, desde que comprovado o nexo causal com as atividades laborais, garantindo ao trabalhador benefícios previdenciários em casos de incapacidade laboral.

Ainda assim, persiste o desafio de garantir a efetiva aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho e o reconhecimento jurídico da responsabilidade patronal nos casos de adoecimento mental, em especial quando decorrente da ausência de medidas preventivas e de gestão adequada dos riscos psicossociais.

2.3 Análise estatística dos afastamentos por transtornos mentais no trabalho

A saúde mental no trabalho tem se consolidado como uma das problemáticas centrais do mundo contemporâneo, como evidenciam os dados globais alarmantes. O relatório OMS/OIT, publicado em junho de 2022, revelou que mais de um bilhão de indivíduos já enfrentavam transtornos mentais em 2019, e que 15% dos adultos em idade produtiva (definida entre 15 e 64 anos)² vivenciaram algum tipo de transtorno mental naquele ano. Nesse sentido, cerca de 60% da população mundial está em atividade laboral, sendo que 61% dos trabalhadores

¹ A Classificação Internacional de Doenças – CID-10 já contemplava os transtornos mentais e comportamentais como condições clínicas reconhecidas, incluindo quadros como estresse pós-traumático, depressão e síndrome de burnout. Contudo, a CID-11, em vigor desde 1º de janeiro de 2022, avançou significativamente ao estabelecer uma correlação mais direta entre determinadas patologias psíquicas e o contexto laboral, como no caso da “síndrome do esgotamento ocupacional” (QD85), reconhecendo expressamente sua relação com o ambiente de trabalho.

² A definição de “adultos em idade produtiva” como aqueles com idade entre 15 e 64 anos segue a classificação adotada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), amplamente utilizada em estudos demográficos e socioeconômicos internacionais.

estão inseridos na economia informal, espaço caracterizado por ausência de direitos, desproteção social e instabilidade. Além disso, 207 milhões de pessoas estavam desempregadas no mundo em 2022, o que também revela um fator determinante de adoecimento, considerando que o desemprego tem forte impacto na autoestima, na identidade social e na saúde psíquica dos indivíduos.

Transtornos de ansiedade e depressão atingem, respectivamente, 301 e 280 milhões de pessoas — em sua maioria, trabalhadores. O dado de 703 mil suicídios no mesmo período escancara a gravidade da crise silenciosa nos ambientes laborais, refletida em absenteísmo, baixa produtividade e afastamentos definitivos.

Estima-se que 50% do custo social total das condições de saúde mental decorra da perda de produtividade, com 12 bilhões de dias de trabalho perdidos anualmente em razão de transtornos como depressão e ansiedade. O custo estimado para a economia global ultrapassa US\$ 1 trilhão por ano, evidenciando que a precarização da saúde mental não apenas compromete a dignidade e o bem-estar dos sujeitos, mas também mina as bases econômicas da produção e do desenvolvimento sustentável, o que demonstra que o sofrimento psíquico laboral está ligado a condições estruturais e organizacionais, transcendendo a esfera individual.

A Vigilância em Saúde do Trabalhador (VIGISAT), vinculada ao Ministério da Saúde, esclarece que os transtornos mentais relacionados ao trabalho incluem uma série de códigos da CID-10 — como F00 a F99, Z73.0, R40 a R46, Z55 a Z65, Y96, X60 a X84 e Y90/Y91 —, englobando desde quadros clássicos de depressão e ansiedade até sintomas psicossomáticos e uso de substâncias. Esses códigos possibilitam a notificação de manifestações diversas do sofrimento psíquico laboral.

De acordo com o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT), publicados pelo Ministério da Previdência Social (BRASIL, 2022; 2023a; 2023b; 2023c), considerando os CIDs F31, F32, F33, F41, F43, Z43, Z73, R45, Z57, Z65, Y96, os afastamentos por transtornos mentais no Brasil aumentaram 49% no período: de 11.789 em 2020 para 17.593 em 2023, seguindo a tendência mundial. Os transtornos ansiosos (CID F41) foram os mais prevalentes, com crescimento de 109%, seguidos por episódios depressivos (CID F32) e transtornos depressivos recorrentes (CID F33), com aumento de 55%, e transtornos bipolares (CID F31), com alta de 122%. Também se destaca o crescimento dos afastamentos por síndrome de burnout (Z73.0), que saltaram de 394 para 1.745 casos (aumento de 343%), e os relacionados às condições de trabalho (CID Y96), que passaram de 526 para 1.705 notificações (alta de 224%).

Apesar da relevância desses dados, a discussão sobre saúde mental no trabalho ainda enfrenta barreiras estruturais, estigma e resistência cultural em diversas partes do mundo, inclusive no Brasil.

3 FUNDAMENTOS JURÍDICOS, NORMATIVOS E DOUTRINÁRIOS SOBRE OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A proteção contra os riscos psicossociais no trabalho reflete a ampliação da tutela jurídica do meio ambiente laboral, em sintonia com princípios fundamentais e normas internacionais. Este capítulo aborda os fundamentos normativos e doutrinários relevantes, com destaque para a evolução da NR-1, as diretrizes da OIT e da OMS, e a necessidade de integração desses instrumentos na construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e inclusivos.

3.1 A OIT e a evolução da proteção aos riscos psicossociais

A crescente atenção global à saúde mental no trabalho encontra respaldo consolidado no sistema normativo da OIT, que, desde a década de 1980, vem editando convenções e recomendações voltadas à proteção integral da saúde dos trabalhadores, com ênfase não apenas nos riscos físicos e químicos, mas também nos riscos psicossociais.

Dentre os principais instrumentos normativos internacionais com impacto direto na regulação da saúde mental laboral, destacam-se as Convenções nº 155, 161, 187 e 190³ da OIT, bem como a Recomendação nº 164 da OIT, que juntas formam um conjunto normativo robusto voltado à promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e psicologicamente equilibrados.

A Convenção nº 155, de 1981, dispõe sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, estabelecendo obrigações estatais e empresariais para a formulação de políticas nacionais de prevenção de riscos ocupacionais. Já a Convenção nº 161, de 1985, trata da organização dos serviços de saúde no trabalho, reconhecendo a importância da

³ O Brasil ratificou três das quatro convenções da OIT mencionadas nas diretrizes internacionais sobre saúde mental no trabalho. São elas: a Convenção nº 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, ratificada em 18 de junho de 1992, por meio do Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994; a Convenção nº 161, relativa aos serviços de saúde no trabalho, ratificada em 06 de agosto de 1990, por meio do Decreto nº 127, de 22 de maio de 1991; e a Convenção nº 187, que trata do quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, ratificada em 05 de abril de 2023, por meio do Decreto Legislativo nº 90, de 2023. A Convenção nº 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda não foi ratificada pelo Brasil até o presente momento.

vigilância permanente das condições de saúde física e mental dos trabalhadores. Por sua vez, a Convenção nº 187, de 2006, fortalece os mecanismos institucionais de promoção de ambientes seguros e saudáveis, mediante a implementação de uma cultura de prevenção, enquanto a Convenção nº 190, de 2019, constitui importante marco ao tratar da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, reconhecendo essas práticas como fontes de sofrimento mental e doenças psíquicas. Complementando esse arcabouço, a Recomendação nº 164, também de 1981, fornece diretrizes práticas para a implementação da Convenção nº 155, reforçando a adoção de medidas abrangentes de promoção da saúde e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

Esse conjunto normativo reflete a evolução da OIT em incorporar os riscos psicossociais ao conceito ampliado de saúde e segurança ocupacional, em consonância com a definição de saúde proposta pela OMS, que inclui o bem-estar físico, mental e social. A relevância dessas normas transcende o plano internacional, na medida em que se impõem aos Estados-membros como orientações para a formulação de políticas públicas e regulação interna, especialmente nos países que, como o Brasil, ratificaram a Convenção nº 155 (Decreto nº 1.254/1994), vinculando-se formalmente aos seus dispositivos.

3.2 Novas diretrizes internacionais da OMS e OIT sobre saúde mental no trabalho

Diante da crescente prevalência de transtornos mentais associados ao trabalho, a OMS e a OIT publicaram, em 28 de setembro de 2022 (Genebra, Suíça), novas diretrizes globais sobre saúde mental no trabalho, enfatizando a necessidade de medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no ambiente profissional.

Estas diretrizes estão em plena consonância com as Convenções da OIT, especialmente as de números 155, 161, 187 e 190, bem como a Recomendação nº 164 e, ainda, estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas (ONU), em especial ao ODS 3, que visa assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades, e cuja meta 3.4 prevê expressamente a promoção da saúde mental e o bem-estar, contribuindo, também, para o ODS 8, ao fomentar ambientes de trabalho mais justos e saudáveis, promovendo o trabalho decente para todos.

Nesse sentido, as novas diretrizes abrangem um conjunto de recomendações voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, especialmente: intervenções organizacionais, incluindo a implementação de acomodações razoáveis para promover um

ambiente inclusivo, que visem à redução dos fatores de riscos psicossociais, tais como assédio, sobrecarga de trabalho, jornadas extensas, ausência de apoio institucional e relações de trabalho degradantes; treinamentos para gestores, com o objetivo de capacitá-los para que possam apoiar a saúde mental de suas equipes, aprimorando seus conhecimentos, atitudes e comportamentos, visando melhorar o apoio aos trabalhadores e incentivá-los na busca por ajuda; treinamento para os trabalhadores, com o objetivo de conscientização sobre saúde mental, melhoria do conhecimento e redução atitudes estigmatizantes no ambiente de trabalho; bem como a promoção de oportunidades para a prática de atividade física de lazer, visando fomentar a saúde mental positiva, reduzir o sofrimento emocional e melhorar o desempenho no trabalho; programas de retorno e reinserção laboral, voltados a facilitar a retomada das atividades profissionais após períodos de afastamento do trabalhador, com o objetivo de reduzir os sintomas relacionados a problemas de saúde mental, bem como diminuir a frequência de ausências após o retorno ao trabalho; e programas de inclusão profissional para pessoas com condições graves de saúde mental, com vistas à recuperação e ao fortalecimento da inclusão vocacional e econômica, a fim de que possam obter e manter o emprego.

As diretrizes adotam uma abordagem abrangente e integrada, pautada por princípios fundamentais como a cobertura universal da saúde, o respeito aos direitos humanos, o uso de evidências científicas, a consideração do curso de vida e a participação ativa das pessoas com transtornos mentais e deficiências psicossociais. Em síntese, trata-se de um avanço normativo e técnico relevante, que propõe a superação histórica da invisibilidade dos riscos psicossociais nos ambientes laborais, promovendo a centralidade da saúde mental nas políticas públicas e nas práticas empresariais, em consonância com um modelo de desenvolvimento econômico baseado na dignidade, inclusão e bem-estar dos trabalhadores.

3.3 Meio ambiente de trabalho sob a ótica dos princípios do direito ambiental

A caracterização do meio ambiente de trabalho como espécie do gênero meio ambiente, expressamente tutelado pelo artigo 225 da Constituição Federal de 1988 e intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, CF), impõe a aplicação dos princípios basilares do Direito Ambiental a este microssistema laboral. Esses preceitos exigem a concretização da proteção da saúde, segurança e bem-estar do trabalhador no espaço onde se desenvolve a atividade produtiva humana.

O princípio da prevenção, decorrente do dever geral de redução dos riscos inerentes ao trabalho (Art. 7º, XXII, CF), impõe ao empregador o dever de agir proativamente com a adoção de medidas antecipadas para eliminar ou controlar agentes e condições perigosas, não se limitando a uma postura meramente reativa ou reparatória. Complementarmente, o princípio da precaução determina a adoção de medidas protetivas mesmo diante da incerteza científica sobre a potencialidade de danos graves ou irreversíveis à saúde do trabalhador, a ausência de certeza científica absoluta não pode servir de pretexto para postergar a implementação de controles eficazes (PADILHA, 2002).

O princípio da melhoria contínua, no contexto laboral, enfatiza a necessidade de constante aprimoramento das condições ambientais laborais, implicando na revisão e atualização contínua das práticas de segurança e saúde ocupacional, visando à adaptação às novas tecnologias e à evolução das condições de trabalho (FELICIANO, 2007).

O princípio do poluidor-pagador, aplicado plenamente ao ambiente de trabalho, impõe ao empregador o dever de assumir os custos relativos à prevenção, ao controle e à reparação dos danos causados à saúde dos trabalhadores decorrentes de sua atividade, implicando não apenas o investimento em tecnologias limpas e equipamentos de proteção, mas também a responsabilidade pelos passivos ambientais e trabalhistas gerados, incluindo o custeio de tratamentos médicos e indenizações por acidentes ou doenças ocupacionais. (PADILHA, 2002).

A gestão do meio ambiente laboral deve, ainda, pautar-se pelo princípio do desenvolvimento sustentável, que impõe o equilíbrio entre o crescimento econômico, a proteção ambiental e a justiça social, exigindo que os modelos produtivos sejam concebidos de forma a garantir sua viabilidade econômica sem comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores presentes e futuros (PADILHA, 2002).

Por fim, os princípios da participação, da informação, da transparência e da educação ambiental são fundamentais para a democratização da gestão ambiental no trabalho. O princípio da participação assegura aos trabalhadores o direito de intervir ativamente nas discussões e decisões que envolvem as condições de trabalho que afetam sua saúde e segurança. Para que essa participação seja efetiva, o princípio da informação garante o acesso à informação clara, adequada e tempestiva acerca dos riscos existentes e das medidas de controle adotadas pelo empregador. De maneira complementar, o princípio da transparência impõe que as decisões e políticas relacionadas ao meio ambiente do trabalho sejam tomadas de forma aberta e acessível, permitindo o escrutínio público e a participação dos trabalhadores nas decisões que afetam sua saúde e segurança. Ainda, complementarmente ao princípio da informação, a educação

ambiental aplicada à saúde e segurança no trabalho é ferramenta essencial para conscientizar trabalhadores e empregadores sobre seus direitos e deveres, fomentando uma cultura de prevenção e responsabilidade compartilhada (PADILHA, 2002). A aplicação conjunta desses princípios fortalece a capacidade de autotutela dos trabalhadores e contribui para a efetividade das políticas de gestão de riscos no ambiente de trabalho.

À luz dessas considerações, a aplicação dos princípios ambientais à gestão laboral visa a proteção do meio ambiente de trabalho. Os princípios da prevenção, precaução, melhoria contínua, poluidor-pagador e o desenvolvimento sustentável orientam a necessidade de ambientes que protejam a saúde física e mental dos trabalhadores, em consonância com as diretrizes internacionais. A participação ativa, o acesso à informação, a transparência e a educação ambiental fortalecem a responsabilidade compartilhada, sendo essenciais para a prevenção de danos aos trabalhadores e para a construção de relações de trabalho mais humanas, seguras e sustentáveis.

3.4 Norma Regulamentadora - NR 1

3.4.1. Disposições gerais da NR-1

A NR-1 estabelece as disposições gerais aplicáveis às demais Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho, ela define o campo de aplicação, os termos e definições comuns, bem como as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Em síntese, trata-se de uma norma de caráter basilar, que estrutura e orienta a aplicação das demais NR's no âmbito das relações laborais.

O principal objetivo da NR-1 é garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para todos os trabalhadores, promovendo a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, com vistas à proteção da saúde física e mental dos indivíduos no exercício de suas atividades. Sua aplicação contribui diretamente para a implementação de medidas preventivas, que reduzem a exposição a riscos no ambiente de trabalho e asseguram o bem-estar dos trabalhadores, sendo, portanto, essencial à promoção da saúde ocupacional e ao fortalecimento da cultura de prevenção no âmbito das empresas.

Desde sua criação, a NR-1 passou por diversas alterações, com o objetivo de atualizar seu conteúdo frente às transformações no mundo do trabalho e de alinhá-lo às normas internacionais de segurança e saúde ocupacional, como as Convenções da OIT e a norma ISO

45001:2018⁴. Essas atualizações são conduzidas no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), instância colegiada de caráter técnico e deliberativo do governo federal, responsável por coordenar o processo de revisão, elaboração e aperfeiçoamento das Normas Regulamentadoras. Com gestão triparte equilibrada, a CTPP assegura a participação de representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, tendo como competência central estimular o diálogo social para a melhoria contínua das condições e o meio ambiente de trabalho no país.

Nesse contexto, a CTPP tem sido fundamental na evolução da NR-1, norma estruturante do sistema nacional de saúde e segurança do trabalho. Com o objetivo de aprofundar o debate e oferecer subsídios técnicos sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a CTPP instituiu o Grupo de Estudo Tripartite (GET) sobre os Riscos Psicossociais (BRASIL, Portaria STRAB/MTP nº 13.211, 2021). O relatório final elaborado por este grupo, apresentado na 20ª Reunião Ordinária da CTPP, concluiu pela desnecessidade de criação de uma norma regulamentadora específica para o tema, mas reforçou a obrigatoriedade da inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, no âmbito da NR-1, propondo a inclusão expressa dos riscos psicossociais (MTE, 2022). Como resultado deste processo, foram criados grupos GTT específicos para revisão das normas regulamentadoras (BRASIL, Portaria nº 2.801/22; BRASIL, Resolução nº 04/24) que resultou na alteração do texto da NR-1 (BRASIL, Portaria MTE nº 1.419/24) para determinar expressamente que todos os empregadores passem a considerar os riscos psicossociais em suas práticas de gerenciamento de riscos ocupacionais.

3.4.2 A exigibilidade do gerenciamento de riscos psicossociais na NR-1

A NR-1 foi reformulada por meio da Portaria nº 1.419/24 para incluir, expressamente, no capítulo 1.5 de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais os riscos psicossociais relacionados ao trabalho como elementos integrantes do GRO/PGR. Os dispositivos acrescentados, itens 1.5.3.2.1 e 1.5.3.1.4, dispõem que:

⁴ A norma ISO 45001:2018 estabelece os requisitos para um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho, com foco na prevenção de lesões e doenças ocupacionais. Ela adota a metodologia PDCA (Plan, Do, Check, Act) para a melhoria contínua das práticas de segurança no ambiente de 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.”

“1.5.3.1.4 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.”

Contudo, embora a Portaria MTE nº 1.419/24 tenha trazido essa previsão expressa, o dever de controle dos riscos psicossociais já era juridicamente exigível desde a alteração da NR-1 promovida pela Portaria SEPRT/ME nº 6.730/20, em vigor desde 2022. Na ocasião, o antigo Programa Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) foi substituído pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ampliando o escopo de gestão para englobar não apenas riscos físicos, químicos e biológicos, mas também riscos ergonômicos e de acidentes.

A partir dessa alteração de 2022, a NR-1 passou a impor às organizações o dever de identificar todos os perigos capazes de gerar lesões ou agravos à saúde, avaliar e classificar os riscos ocupacionais e a implementar medidas de prevenção adequadas, considerando, também, as condições de trabalho nos termos da NR-17. Assim, a obrigação de gerenciar integralmente todos os fatores de riscos que possam comprometer a saúde e segurança dos trabalhadores, independentemente de sua natureza, já abrangia, ainda que implicitamente, por interpretação sistemática e finalística, os fatores de riscos psicossociais.

A análise sistemática da NR-17 reforça esse entendimento, ao estabelecer que a gestão da ergonomia é obrigatória para todas as organizações e situações de trabalho, visando à adaptação das condições laborais às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de promover conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente. As características psicofisiológicas, por sua natureza, envolvem a interação entre aspectos físicos e psicológicos, abrangendo, portanto, elementos relacionados à saúde mental.

Dessa forma, a gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral já constituía obrigação normativa antes da edição da Portaria MTE nº 1.419/24, portanto, ela não cria uma nova obrigação, mas enfatiza e explicita uma diretriz já existente, dando-lhe maior visibilidade e aplicabilidade prática. Como será abordado no próximo capítulo, esse entendimento já vem sendo consolidado pela jurisprudência trabalhista brasileira, que tem validado autos de infração e condenado empregadores à reparação dos danos psíquicos decorrentes da negligência no controle desses riscos.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA RESPONSABILIDADE POR RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

No Brasil, a jurisprudência tem reconhecido, ainda que de forma não uniforme, a responsabilidade do empregador diante do adoecimento mental relacionado ao trabalho, bem como a relevância da fiscalização dos riscos psicossociais nos ambientes laborais. A presente seção analisa, de um lado, decisões em que se discutiu a responsabilidade civil patronal por danos psíquicos decorrentes de condutas omissivas ou abusivas e, de outro, julgados envolvendo a atuação da fiscalização trabalhista quanto à identificação e enfrentamento dos fatores de riscos psicossociais, sempre à luz do dever constitucional de proteção à saúde do trabalhador, consagrado no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988.

4.1 Jurisprudência trabalhista relacionada aos danos extrapatrimoniais

4.1.1 Responsabilidade Civil por adoecimento psíquico no âmbito laboral

A análise de cinco casos julgados no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira permite identificar uma evolução jurisprudencial na compreensão da responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de riscos psicossociais. Os processos analisados abrangem setores diversos — comércio, setor bancário, aviação civil e indústria calçadista — revelando padrões reiterados de adoecimento por ansiedade generalizada, síndrome do pânico, depressão, burnout e estresse pós-traumático, com lastro probatório robusto (laudos, relatórios médicos, testemunhas, afastamentos previdenciários).

Na maior parte das decisões, houve reconhecimento do nexo concausal entre o ambiente de trabalho e o adoecimento, inclusive quando o trabalho não foi a única origem da enfermidade. A jurisprudência vem se firmando no sentido de que a contribuição significativa do empregador ao dano é suficiente para configurar responsabilidade subjetiva, conforme previsto no art. 927 do Código Civil, especialmente diante da omissão na adoção de medidas protetivas.

Nos processos 0020849-77.2017.5.04.0028 (BRASIL, TRT-4, 2017) e 0001943-53.2010.5.18.0009 (BRASIL, TRT-18, 2010), os Tribunais reconheceram a responsabilidade subjetiva do empregador diante da omissão patronal no dever de proteção à saúde mental,

fixando indenizações de R\$ 20.000,00 a R\$ 25.000,00, com fundamento nos arts. 186 e 927 do Código Civil e art. 7º, XXII da Constituição Federal. Ambos os acórdãos valoraram a prova testemunhal e médica, considerando o sofrimento relatado, os laudos psiquiátricos e as condições de trabalho como elementos bastantes para a caracterização do dano moral *in re ipsa*⁵.

Já no processo 0000858-07.2022.5.10.0018 (BRASIL, TRT-10, 2022), envolvendo uma instituição bancária, houve o reconhecimento de nexo concausal⁶ entre as doenças mentais (CID F33 e F41.2) e o ambiente de trabalho bancário, o que ensejou condenação à pensão vitalícia proporcional à perda da capacidade laboral.

Em sentido similar, no caso 0021276-29.2021.5.04.0030 (BRASIL, TRT-4, 2021), a relatoria no TRT-4 reconheceu que a pressão por metas, escalas imprevisíveis e ausência de suporte foram determinantes para o desencadeamento de transtornos psiquiátricos graves em uma comissária de bordo, condenando a empresa ao pagamento de R\$ 25.000,00 por danos morais. A prova pericial, os afastamentos previdenciários e os relatos testemunhais foram determinantes.

Por fim, o processo 0000295-73.2022.5.07.0025 (BRASIL, TRT-07, 2022), julgado até o TST, expôs o sofrimento psíquico de uma operadora em indústria calçadista, submetida a cobranças intensas, jornadas noturnas e metas inalcançáveis, que resultaram em transtornos de ansiedade e síndrome do pânico (CID F41), reconhecendo o nexo causal com base no conjunto probatório que acarretou na condenação por dano moral em R\$ 15.000,00.

4.1.2 Elementos de prova, fundamentos jurídicos e padrões de reconhecimento

A instrução probatória nesses casos apresenta desafios próprios dos transtornos mentais: a subjetividade do sofrimento, a ausência de lesão física visível e a interdependência de fatores pessoais e organizacionais. Apesar das especificidades setoriais, os processos revelam padrões comuns de instrução e fundamentos jurídicos reiterados.

⁵ O dano *in re ipsa* consiste na presunção do dano moral decorrente da simples violação a direito da personalidade, prescindindo de prova do prejuízo concreto. Nos casos envolvendo riscos psicossociais, admite-se essa presunção relativa quando comprovada a prática ilícita e o nexo causal, dada a dificuldade de comprovar o sofrimento subjetivo. A exposição a situações degradantes (como assédio, humilhação reiterada, metas abusivas ou sobrecarga emocional) já configura, por si só, o prejuízo extrapatrimonial.

⁶ O nexo concausal refere-se à situação em que o dano resulta da confluência de várias causas concorrentes, sendo suficiente, para fins de responsabilização civil, que a conduta do agente tenha contribuído de maneira relevante para a produção do resultado lesivo. Assim, havendo múltiplas causas, a responsabilidade subsiste se o empregador contribuiu significativamente para o resultado danoso.

A prova pericial psiquiátrica tem sido essencial, mas não excludente. O testemunho das partes e colegas de trabalho, bem como relatórios médicos, CID, afastamentos pelo INSS e boletins de atendimento integram o conjunto probatório de forma relevante.

O reconhecimento da teoria do dano *in re ipsa* tem avançado, dispensando a demonstração objetiva do sofrimento em casos de comprovação da conduta ilícita patronal e do nexo com o dano psíquico.

O fundamento legal mais recorrente é o art. 927 do Código Civil, em sua versão subjetiva, com invocação complementar ao art. 7º, XXII da CF/88 e à Convenção nº 155 da OIT, internalizada no Brasil pelo Decreto nº 1.254/94, que impõe ao empregador o dever de zelar por um ambiente seguro e saudável, inclusive sob o ponto de vista mental e emocional.

As decisões têm citado a Súmula 229 do STF e os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), função social da empresa e valorização do trabalho humano.

Portanto, diante da análise desses processos, conclui-se que a jurisprudência trabalhista brasileira tem avançado ao reconhecer o adoecimento psíquico como evento passível de reparação civil. A responsabilização do empregador está ancorada não apenas na conduta comissiva, mas, sobretudo, na omissão diante dos fatores de riscos psicossociais sabidamente presentes no ambiente organizacional.

4.2 Jurisprudência trabalhista relacionada à fiscalização do trabalho

A análise de processos judiciais envolvendo a anulação de multas impostas pelos auditores fiscais do trabalho permitiu concluir que já existe fiscalização efetiva acerca dos riscos psíquicos decorrentes da organização laboral. Os processos analisados envolvem condutas que são consideradas para caracterização dos fatores de riscos relacionados ao estado psíquico do trabalhador.

No processo 0010376-77.2021.5.03.0009 (BRASIL, TRT 3, 2022), que tem como objeto a anulação de um auto de infração lavrado contra uma instituição bancária, constatou-se, durante a fiscalização, que, embora a empregadora mantivesse formalmente o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), este não contemplava os riscos psíquicos inerentes às atividades desempenhadas por seus empregados.

O histórico do auto de infração consignou que as condições de trabalho não eram adequadas à preservação da saúde psicofisiológica dos trabalhadores expondo-os, de forma habitual, a riscos ocupacionais dessa natureza. Observa-se, nesse ponto, que há estreita conexão

com a NR-17, que já estabelecia, expressamente, a necessidade de avaliação dos fatores de riscos psicofisiológicos (físicos e psicológicos) no ambiente de trabalho.

Os riscos psíquicos, no caso concreto, foram identificados a partir de práticas organizacionais como a imposição de metas excessivas, a pressão exacerbada para cumprimento de prazos, a cobrança exagerada por produtividade realizada de forma constrangedora, ameaças implícitas e explícitas de demissão, a recorrente extrapolação da jornada de trabalho e a inadequação do contingente de trabalhadores em relação à demanda e à carga de trabalho das agências, caracterizando, assim, a conduta ilícita da empresa.

Nesse caso, o TRT-3, manteve a validade do auto de infração e, conseqüentemente, a imposição da multa, fundamentando que, embora o PCMSO tivesse sido formalmente apresentado, ele não refletia a realidade da rotina de trabalho dos empregados, pois não contemplava os riscos psíquicos advindos das atividades exercidas, cuja omissão configurou grave infração às normas de saúde e segurança do trabalho.

A relevância da atuação fiscalizatória quanto à proteção da saúde mental dos trabalhadores também se confirma em outros precedentes. No processo nº 0010283-64.2023.5.03.0003, referente à atividade de atendimento e telemarketing, discutiu-se a validade de auto de infração fundamentado no descumprimento de dispositivos relativos às condições ambientais de trabalho, com base no artigo 157, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nos itens do Anexo II da NR-17 (BRASIL, TRT 3, 2023). As infrações identificadas referiam-se, especificamente, à ausência de medidas adequadas para mitigação dos riscos psicofisiológicos inerentes à atividade, notoriamente associada a elevada carga de estresse e exigências emocionais intensas. De igual forma, no processo nº 0010390-34.2022.5.03.0136, relacionado a atividade de mineração, reconheceu-se a violação às normas de saúde e segurança no trabalho pela não consideração, no PCMSO, dos riscos à saúde mental dos trabalhadores afetados pela tragédia do rompimento da barragem (BRASIL, TRT 3, 2023). Em ambas as hipóteses, restou evidenciado o entendimento consolidado de que a ausência de identificação e de enfrentamento dos fatores de risco psicossocial configura infração grave, legitimando a intervenção estatal por meio da fiscalização trabalhista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção da saúde mental do trabalhador, historicamente negligenciada no âmbito das políticas de saúde e segurança no trabalho, revela-se hoje um dos maiores desafios do Direito

do Trabalho contemporâneo. Este artigo partiu da premissa de que a intensificação das exigências produtivas, a precarização das relações laborais e a fragilidade estrutural das políticas de saúde ocupacional têm contribuído para aumento do índice dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, premissa confirmada pelas estatísticas analisadas ao longo da pesquisa.

O desenvolvimento do estudo demonstrou que, embora a Portaria MTE nº 1.419/2024 tenha incorporado de forma expressa os fatores de risco psicossociais no escopo do capítulo 1.5 da NR-1, a obrigação de gerenciar esses riscos já existia, fundamentada no sistema constitucional (art. 7º, XXII, CF/88), nas Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, na NR-17 e na redação da própria NR-1 vigente desde 2022, que impunha a identificação de todos os perigos à saúde, inclusive os de natureza psicossocial.

A análise normativa e jurisprudencial confirmou a hipótese de que o dever de controle dos riscos psicossociais não é inovação trazida pela nova redação da NR-1, mas obrigação já exigível juridicamente. As decisões judiciais analisadas evidenciaram que o Poder Judiciário trabalhista tem reconhecido, de forma crescente, a responsabilidade civil do empregador tanto em condenações por danos extrapatrimoniais quanto na validação de autos de infração lavrados pela fiscalização do trabalho, com base na omissão no controle desses riscos.

Ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego tenha estabelecido que, no primeiro ano de vigência da Portaria nº 1.419/2024, a fiscalização terá caráter educativo e orientativo, sem aplicação imediata de penalidades, as empresas continuam sujeitas a autuações e sanções com fundamento no arcabouço normativo anterior, especialmente pela inobservância da NR-17 e da sistemática geral de gestão de riscos prevista na NR-1. A prática administrativa já consolidada e a validação pela Justiça do Trabalho comprovam que o ambiente de trabalho que expõe o trabalhador a fatores psicossociais sem gestão adequada pode gerar consequências jurídicas sérias, inclusive a imposição de multas e condenações por danos morais.

Nesse cenário, torna-se ainda mais urgente a implementação efetiva do gerenciamento dos riscos psicossociais pelas organizações. Não apenas para atender às exigências normativas, mas para enfrentar a alarmante prevalência de adoecimentos psíquicos relacionados ao trabalho, que impactam diretamente não só a saúde e dignidade dos trabalhadores, mas também os próprios empregadores, resultando em aumento do absenteísmo, presenteísmo, rotatividade, elevação de custos trabalhistas e previdenciários, além da queda acentuada da produtividade e da qualidade dos serviços prestados.

Assim, a adequada gestão dos fatores psicossociais transcende o mero cumprimento formal da legislação, trata-se de um imperativo jurídico, ético e estratégico para a sustentabilidade das empresas e para a construção de um ambiente de trabalho verdadeiramente saudável, humano e digno, em consonância com os valores constitucionais e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (EU-OSHA). Riscos psicossociais e saúde mental. [s.d.]. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>>. Acesso em: 11 abr. 2025.

BARUKI, B. G. F. Riscos psicossociais no trabalho e saúde mental do trabalhador: elementos para um regime jurídico preventivo. *Rev Bras Saúde Ocup.*, São Paulo, v. 46, e19, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?lang=>>>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 abr. 2025

BRASIL. Ministério da Previdência Social. AEAT 2022: Acidentes do trabalho por CID-10 mais incidentes no Brasil em 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/AEAT_2022/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-c-acidentes-do-trabalho-segundo-a-cid/capitulo-57-brasil-e-grande-regioes/57-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-os-200-codigos-da-classificacao-internacional-de-doencas-cid-10-mais-incidentes-no-brasil-2017>. Acesso em: 17/04/2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. AEAT 2023: Acidentes do trabalho por CID-10 mais incidentes no Brasil em 2021, 2022 e 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/AEAT-2023/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-c-acidentes-do-trabalho-segundo-a-cid/capitulo-57-brasil-e-grande-regioes>>. Acesso em: 17/04/2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria SEPRT/ME nº 6.730, de 9 de março de 2020. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 14/04/2025

BRASIL. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a NR-1. 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: 05/04/2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdãos: 0020849-77.2017.5.04.0028, TRT-4, 2ª Turma, Relator Marcelo José Ferlin D'Ambroso, julgado em 21 mar. 2019; 0021276-29.2021.5.04.0030, TRT-4, 2ª Turma, Relator Carlos Henrique Selbach, julgado em 12 ago. 2024; 0000295-73.2022.5.07.0025, TRT-7, 2ª Turma, Relator Francisco José Gomes da Silva, julgado em 17 jul. 2023; 0000858-07.2022.5.10.0018, TRT-10, 1ª Turma, Relator Dorival Borges de Souza Neto, julgado em 11 set. 2024; 0001943-53.2010.5.18.0009, TRT-18, 3ª Turma, Relator Elvécio Moura dos Santos, julgado em 27 ago. 2012; 0010376-77.2021.5.03.0009, TRT-3, Relator Emerson José Alves Lage, julgado em 29 mar. 2022; 0010283-64.2023.5.03.0003, TRT-3, Relatora Angela Castilho Rogedo Ribeiro, julgado em 12 set. 2023; 0010390-34.2022.5.03.0136, TRT-3, Relatora Denise Alves Horta, julgado em 25 jan. 2023. Disponível em: <<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pesquisa>>. Acesso em: 27 abr. 2025.

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Psico*, [S. l.], v. 39, n. 2, 2008. Disponível em: <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/revistapsico/article/view/1461>>. Acesso em: 14 abr. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

MENDANHA, D.; BERNARDES, S.; SHIOZAWA, P. *Burnout: o modelo sistêmico integrado para identificação, prevenção e tratamento*. São Paulo: Literare Books International, 2018.

MTE. Relatório final do Grupo de Estudo Tripartite sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho. CTPP, 2022.

OMS; OIT. Diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Genebra: OMS/OIT, 2022. Disponível em: <<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>>. Acesso em: 14 abr. 2025.

OMS. Constituição da Organização Mundial da Saúde. Nova York: OMS, 1946. Disponível em: <<https://www.who.int/about/governance/constitution>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

OPAS. O que é a OPAS. Washington, D.C., 2023. Disponível em <<https://www.paho.org/pt/quem-somos>>. Acesso em: 21 abr. 2025.

OIT. Brasil – Normas da OIT: Convenções nº 155, 161, 187 e 190. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571>. Acesso em: 5 abr. 2025.

OIT. Recomendação nº 164 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312502>. Acesso em: 5 abr. 2025.

PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: Ltr, 2002.