

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

RUBENS BEÇAK

PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

IARA MARTHOS ÁGUILA

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 Haydée 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. Ednilson 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 II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejotização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejotizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejotização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inópia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitam reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

UMA ANÁLISE CRÍTICA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR-1, E A NECESSIDADE DE UM ANEXO TÉCNICO PARA A PROTEÇÃO INTEGRAL DA PESSOA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A CRITICAL ANALYSIS OF THE PSYCHOSOCIAL RISKS IN NR-1, AND THE NEED FOR A TECHNICAL ANNEX FOR THE COMPREHENSIVE PROTECTION OF THE PERSON IN THE WORKPLACE

Cielia Nunes Bonifacio ¹
João Pedro Gomes Lima ²
Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira ³

Resumo

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada em 2024, representa um avanço ao incorporar os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Contudo, a norma apresenta uma lacuna significativa: a ausência de diretrizes práticas para a identificação, avaliação e gestão desses riscos, gerando insegurança jurídica e desafios de implementação, especialmente para pequenas e médias empresas. A crise de saúde mental no Brasil, evidenciada pelos 472.328 afastamentos por transtornos mentais em 2024, amplifica a urgência do tema. Este artigo investiga se a atual redação da NR-1 é suficiente para garantir a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho. Para tanto, analisa criticamente as limitações da NR-1 e seus impactos jurídicos, organizacionais e sociais, fundamentando-se nos princípios constitucionais da dignidade humana, saúde e isonomia. Como solução, propõe-se a criação de um anexo técnico à NR-1, inspirado na ISO 45003, na NR-17 e na Lei nº 14.457/2022, que instituiu a CIPA de prevenção ao assédio. O método de abordagem científica adotado foi o dedutivo, organizado pelo viés das técnicas de pesquisa da revisão bibliográfica e análise documental.

Palavras-chave: Dignidade, Meio ambiente de trabalho, Riscos psicossociais, Saúde mental no trabalho, Direito ao trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

Regulatory Standard No. 1 (NR-1), updated in 2024, represents a step forward by incorporating psychosocial risks into Occupational Risk Management (ORM). However, the standard has a significant gap: the absence of practical guidelines for identifying, assessing and managing these risks, creating legal uncertainty and implementation challenges,

¹ Graduanda no Bacharelado em Direito do Centro Universitário UNIEURO, Brasília-DF. Graduada em Gestão Comercial pela Faculdade SENAC e com formação complementar em Gestão Financeira pelo SEBRAE.

² Graduando no Bacharelado em Direito do Centro Universitário UNIEURO, Brasília-DF.

³ Pós-doutorando em Educação (UFPE), com bolsa CETALC. Doutor em Direito (UFRGS). Professor no Centro Universitário UNIEURO e na Estácio Brasília-DF. Advogado.

especially for small and medium-sized companies. The mental health crisis in Brazil, evidenced by the 472,328 absences due to mental disorders in 2024, amplifies the urgency of the issue. This article investigates whether the current wording of NR-1 is sufficient to guarantee the full protection of the individual in the workplace. To this end, it critically analyses the limitations of NR-1 and its legal, organizational and social impacts, based on the constitutional principles of human dignity, health and equality. As a solution, it proposes the creation of a technical annex to NR-1, inspired by ISO 45003, NR-17 and Law 14.457/2022, which established the CIPA to prevent harassment. The scientific approach adopted was deductive, organized through the research techniques of bibliographical review and documentary analysis.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Dignity, Work environment, Psychosocial risks, Mental health at work, Right to work

1 INTRODUÇÃO

O meio ambiente do trabalho é espaço profícuo para o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas que colocam seus préstimos laborais ao serviço de terceiros. No local de trabalho se torna possível aplicar habilidades e talentos à prova, bem como, lograr êxitos profissionais que alavancam a carreira e, por conseguinte, realizam a ascensão social do indivíduo. Por outro lado, o mesmo espaço laboral também pode ser o local no qual se perpetram ataques à integridade física, à integridade psíquica e à privacidade das pessoas que trabalham. Tais ataques se configuram em verdadeiros ataques à dignidade da pessoa humana em uma relação de trabalho ou vínculo empregatício.

As empresas, tomadoras de mão-de-obra, por sua vez, devem adotar todos os esforços para evitar que as pessoas sofram ataques à sua dignidade no ambiente laboral, sendo esse um dever fundamental de quem utiliza mão-de-obra humana como força de trabalho. A legislação laboral não se olvida de regular estes espaços e as condutas neles adotadas.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), instituída pela Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), constitui o fundamento normativo das políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil, estabelecendo diretrizes para empregadores e trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desde sua criação, a NR-1 tem evoluído para enfrentar os desafios do ambiente laboral, refletindo mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. A revisão de 2020 (Portaria SEPRT nº 6.730) introduziu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), substituindo o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da NR-9. A atualização de 2024 (Portaria MTE nº 1.419) marcou um avanço ao incorporar os riscos psicossociais, como estresse, assédio moral e sobrecarga laboral.

Essa evolução normativa não é um ato isolado, mas o reflexo de uma mudança de paradigma na própria concepção de saúde no Direito do Trabalho. Supera-se uma visão historicamente focada em agentes ambientais clássicos — físicos, químicos e biológicos — para abraçar um modelo biopsicossocial, que reconhece a interconexão entre o bem-estar mental, as condições de trabalho e a dignidade do trabalhador. A inclusão expressa dos riscos psicossociais alinha a legislação infralegal aos preceitos da Constituição Federal, que protege a saúde de forma ampla e estabelece o trabalho como um pilar da ordem social, devendo, portanto, ser um ambiente promotor de desenvolvimento, e não de adoecimento.

Ademais, percebe-se evolução conceitual e normativa também no âmbito internacional, em especial com o advento da Convenção Nº 190

A relevância do tema é amplificada pela crise de saúde mental no ambiente laboral brasileiro. Dados do Ministério da Previdência Social, reportados pelo G1 (2025), revelam que o Brasil registrou 472.328 afastamentos por transtornos mentais em 2024, um aumento de 68% em relação a 2023 (283.471 casos) e de 134% desde 2012, com ansiedade (141.414 casos) e depressão (113.604 casos) como principais causas. A Associação Médica Brasileira (AMB) aponta um crescimento de 38% nos afastamentos entre 2021 (200.244 casos) e 2024, gerando um impacto financeiro de R\$ 3 bilhões ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A Iniciativa SmartLab de Trabalho Decente (2025) destaca que, entre 2012 e 2024, o Brasil contabilizou 8,8 milhões de acidentes de trabalho e 32 mil mortes, com apenas 46% dos municípios equipados com serviços de saúde mental. Esses números refletem fatores como precarização laboral, efeitos pós-pandemia e insegurança econômica, que intensificam a necessidade de uma abordagem normativa robusta.

Os riscos psicossociais, conforme a NR-1, estão relacionados à organização do trabalho, como cargas de trabalho excessivas, falta de apoio de colegas ou gestores, e situações de assédio ou violência. Diferentemente de riscos físicos ou químicos, esses fatores são mais difíceis de identificar por causa de sua subjetividade, já que dependem da percepção individual de cada trabalhador e podem ser influenciados por questões pessoais. Por isso, a norma não define uma metodologia fixa para o mapeamento desses riscos, deixando às empresas a liberdade de criar suas próprias estratégias, desde que baseadas em métodos científicos, como pesquisas de clima organizacional, análise de afastamentos por setor e revisão de prontuários médicos.

Apesar do avanço representado pela inclusão dos riscos psicossociais, a NR-1 de 2024 apresenta uma lacuna significativa: a ausência de diretrizes práticas para a identificação, avaliação e gestão desses riscos. Essa falha gera inconsistências na implementação, especialmente em pequenas e médias empresas (PMEs), dificuldades na fiscalização e riscos jurídicos, como multas e ações trabalhistas. Esta tese analisa criticamente essas limitações, seus impactos no Direito do Trabalho e propõe a criação de um anexo técnico à NR-1, com ferramentas práticas baseadas na ISO 45003 e na NR-17 (ergonomia), para promover a uniformidade, a conformidade legal e a proteção à saúde mental no ambiente laboral.

O presente artigo pretende efetuar análise crítica à NR-1, na redação de 2024, com o fito de estudar a sua aplicabilidade e, por conseguinte, eficácia na proteção integral às pessoas no

ambiente de trabalho. Para tanto, põe-se a seguinte pergunta de pesquisa: a atual redação da NR-1 é suficiente para garantir a proteção integral da pessoa no meio ambiente de trabalho?

Para responder à pergunta proposta, a pesquisa se divide em três seções, sendo a primeira dedicada à discorrer sobre a evolução normativa da proteção à pessoa no ambiente de trabalho, aliada à análise do direito comparado. A segunda seção realiza análise crítica da redação vigente (2024) da NR-1, com o fito de identificar as suas eventuais lacunas que impeçam a plena eficácia da sua aplicação. A terceira seção, por seu turno, propõe ajustes normativos para superar as lacunas identificadas na seção anterior.

Ao final, são apresentadas as conclusões do estudo, desvelando a importância social da norma protetiva em si, bem como os caminhos possíveis para o avanço da proteção da pessoa no ambiente de trabalho.

O estudo é do tipo qualitativo, no qual adotou-se o método dedutivo de abordagem científica, organizado pelo viés das técnicas de pesquisa da análise bibliográfica e documental.

2 A EVOLUÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À PESSOA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A NR-1, desde sua instituição em 1978, estabelece as diretrizes gerais para a SST, definindo responsabilidades de empregadores na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. A atualização de 2020 introduziu o GRO e o PGR, adotando uma abordagem proativa que inclui a identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de controles. A revisão de 2024, por meio da Portaria MTE nº 1.419, incorporou os riscos psicossociais ao GRO e PGR, exigindo sua avaliação detalhada em conformidade com a NR-17, que trata de ergonomia e fatores psicossociais no trabalho. Essa evolução reflete a crescente preocupação com a saúde mental, alinhando-se à Convenção nº 155 da OIT, que estabelece o dever de garantir ambientes laborais seguros e saudáveis, e à ISO 45003, que oferece diretrizes para a gestão de riscos psicossociais. A NR-1 também modernizou os treinamentos em SST, permitindo o uso de educação a distância (EaD) desde 2019, e o aproveitamento de capacitações anteriores, desde que compatíveis em conteúdo e carga horária.

A Lei nº 14.457/2022, sancionada em 21 de setembro de 2022 conhecida como Programa Emprega + Mulheres, surge como um marco complementar para a proteção da saúde mental e a promoção da igualdade de gênero no ambiente laboral. Essa lei, que alterou a

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), renomeou a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), ampliando suas atribuições para incluir a prevenção e o combate ao assédio sexual, moral e outras formas de violência no trabalho. A integração entre a Lei nº 14.457/2022 e a NR-1 é resposta aos desafios contemporâneos de criar ambientes de trabalho mais seguros e equitativos, especialmente para mulheres, que historicamente enfrentam maior vulnerabilidade a esses tipos de violência.

A Lei nº 14.457/2022 estabelece medidas específicas para empresas com CIPA, como a criação de canais de denúncias anônimos, a inclusão de regras de conduta contra assédio nas normas internas, a realização de treinamentos anuais sobre igualdade, diversidade e prevenção de violência, e a incorporação dessas temáticas nas atividades da CIPA. Essas exigências, que entraram em vigor em março de 2023 após um prazo de adaptação de 180 dias, reforçam a proteção à dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, CF) e ao direito à saúde (Art. 196, CF), princípios constitucionais que sustentam a legitimidade da NR-1 ao exigir a gestão de riscos psicossociais, como assédio e estresse.

A interseção entre a Lei nº 14.457/2022 e a NR-1 cria uma abordagem integrada para enfrentar os riscos psicossociais, especialmente no que diz respeito à proteção das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, a obrigatoriedade de um canal de denúncias anônimo, prevista no artigo 23, inciso II, da Lei nº 14.457/2022, alinha-se às diretrizes da NR-1, que incentivam a consulta com trabalhadores para identificar riscos psicossociais. Esse mecanismo permite que trabalhadoras denunciem casos de assédio sem medo de retaliação, promovendo um ambiente mais seguro e atendendo ao princípio da isonomia (Art. 5º, caput, CF), que garante igualdade de tratamento no ambiente laboral. Além disso, os treinamentos anuais exigidos pela lei, que abordam temas como assédio, violência e diversidade, ecoam as práticas recomendadas pela ISO 45003:2021, que sugere ações de sensibilização para prevenir riscos psicossociais, como já implementado em países como o Canadá, onde a norma CAN/CSA-Z1003-13 enfatiza a importância de políticas de saúde mental.

2.1 A CRISE DE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A crise de saúde mental no Brasil é um desafio crescente. Segundo Clovis Queiroz (2020), consultor da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), a inclusão de riscos psicossociais no PGR amplia o conceito de risco ocupacional, exigindo uma abordagem

integrada que contemple fatores como pressão excessiva, assédio moral e jornadas exaustivas. A consolidação do pilar Social da agenda ESG requer uma atuação integrada e estratégica entre os setores de Recursos Humanos (RH) e Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Esse alinhamento é essencial para o desenvolvimento de políticas institucionais voltadas ao bem-estar dos trabalhadores, para a identificação e mitigação de riscos psicossociais e para a implementação de programas estruturados de apoio psicológico no ambiente organizacional.

Dados da Iniciativa SmartLab (2025) revelam que apenas 46% dos municípios brasileiros possuem programas de atendimento a transtornos mentais, limitando o suporte a trabalhadores afetados. O Conselho Federal de Farmácia (CFF) aponta que, em 2024, o burnout foi subnotificado (4.000 casos registrados), devido a dificuldades diagnósticas, enquanto o custo médio por trabalhador em tratamento com ansiolíticos ou antidepressivos é estimado em R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) por mês. A Central Sindical Brasileira (CSB) reforça que os afastamentos por saúde mental cresceram 68% em um ano, com impacto significativo na produtividade e no sistema previdenciário.

O impacto no sistema previdenciário merece uma análise mais aprofundada. Cada afastamento representa um custo direto para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), onerando os cofres públicos e, indiretamente, toda a sociedade. Contudo, os custos não são apenas os diretos. A subnotificação de casos como a síndrome de burnout, mencionada pelo Conselho Federal de Farmácia, mascara a real dimensão do problema. Essa subnotificação ocorre por múltiplos fatores, incluindo o estigma associado aos transtornos mentais, a dificuldade no diagnóstico preciso e o receio do trabalhador em sofrer retaliações ou ser demitido. Como consequência, muitos continuam trabalhando em condições precárias de saúde (presenteísmo), com produtividade reduzida e agravamento do quadro clínico, o que pode levar a um colapso futuro e a um afastamento ainda mais longo e oneroso.

2.2 A PROTEÇÃO À PESSOA NA PERSPECTIVA INTERNACIONAL

Ao estudar a NR-1 e sua recente inclusão de riscos psicossociais, é importante olhar para o cenário internacional, especialmente em países como Austrália e Canadá, que já têm legislações avançadas sobre saúde mental no trabalho.

Na Austrália, a proteção contra riscos psicossociais no trabalho é regulada pelo Work Health and Safety Act (2011) e pelo Work Health and Safety Regulations (2011), que foram

atualizados em 2022 e 2023 para tratar diretamente de questões como estresse, assédio e bullying. A Safe Work Australia, órgão responsável pela segurança no trabalho, publicou em 2022 o Model Code of Practice: Managing Psychosocial Hazards at Work, um guia que orienta empresas, chamadas de Persons Conducting a Business or Undertaking (PCBUs), a identificar e controlar esses riscos. O código sugere ações práticas, como reorganizar tarefas, ouvir os trabalhadores e monitorar constantemente o ambiente de trabalho. Um exemplo interessante é o estado de New South Wales, que, em maio de 2021, lançou o primeiro Code of Practice do tipo na Austrália e Nova Zelândia, reforçando a importância de incluir riscos psicossociais nos sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional (OHS). Além disso, a Austrália adotou a norma AS/NZS ISO 45003:2021, que dá diretrizes específicas para gerenciar esses riscos, alinhada à ISO 45001. Isso mostra como as empresas australianas são incentivadas a criar ambientes de trabalho mais saudáveis, considerando tanto os danos psicológicos quanto os físicos.

No Canadá, a gestão de riscos psicossociais é tratada por leis federais, como o Canada Labour Code, e por legislações provinciais, como o Occupational Health and Safety Act de Ontário. Desde 2018, o país conta com a norma CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 - Psychological Health and Safety in the Workplace, um guia voluntário que ajuda empresas a promoverem ambientes de trabalho psicologicamente seguros. Essa norma destaca 13 fatores psicossociais, como sobrecarga de trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e proteção contra assédio e violência. Em 2020, Ontário reforçou essas regras, exigindo que empresas tenham políticas claras e programas de treinamento para prevenir assédio. Outro ponto importante é que o Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) de Ontário reconhece doenças como burnout e transtornos de estresse pós-traumático como problemas relacionados ao trabalho, permitindo que trabalhadores recebam compensações. A abordagem canadense valoriza a participação dos trabalhadores na criação de políticas de saúde mental e a integração dessas medidas em sistemas de segurança ocupacional, seguindo as recomendações da ISO 45003.

A Convenção nº 155 da OIT (1981) estabelece a responsabilidade estatal e empresarial na promoção da SST, exigindo políticas nacionais que priorizem a prevenção. Veja-se o teor do art. 4º, 2º:

Artigo 4º

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política

nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. *Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.* (grifo adicionado).

Como visto, a obrigação de proteção à pessoa consubstancia-se, em primeiro lugar, na prevenção aos acidentes decorrentes do exercício da atividade laboral. Percebe-se, inclusive, que devem ser objeto de prevenção os riscos inerentes à atividade profissional.

A Convenção nº 190 da OIT (2019), por sua vez, promove obrigações dos Estados atuarem especificamente no tocante à prevenção dos riscos não apenas à integridade física, mas também em relação aos danos à integridade psíquica e emocional, pois, promove medidas efetivas contra o assédio e a violência no ambiente de trabalho. Veja-se o teor do art. 9º:

Art. 9º

Cada Membro deverá adoptar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controlo para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio;
- (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho;
- (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e
- (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

É perceptível a preocupação da Convenção nº 190 com o reconhecimento que os riscos envolvidos com o trabalho não se limitam aos acidentes *stricto sensu*, os sinistros em si, mas também com a promoção de medidas que impeçam não apenas as violências físicas ou materiais, mas também os ataques “simbólicos”, como, por exemplo, o assédio moral ou o assédio sexual. Deste modo, afirma-se a proteção integral do indivíduo no espaço laboral, para além da mera garantia da integridade física, a proteção às esferas emocional e psíquica restam consolidadas, ao menos na perspectiva da normativa internacional.

A ISO 45003, publicada em 2021, oferece diretrizes práticas para a gestão de riscos psicossociais, incluindo ferramentas como a Escala de Copenhagen, que avalia demandas emocionais, conflitos interpessoais e insegurança laboral. Países como Austrália e Canadá implementaram legislações específicas, com medidas como avaliações anônimas, canais de denúncia e treinamentos obrigatórios para lideranças, servindo como referência para o Brasil. Algumas empresas estrangeiras já aplicam essas diretrizes com sucesso, e seus exemplos mostram como é possível criar ambientes de trabalho mais saudáveis.

A Unilever, no Reino Unido, criou um programa global de saúde mental baseado na ISO 45003, com treinamentos para líderes aprenderem a identificar sinais de estresse ou burnout nos funcionários. Eles também oferecem opções como trabalho remoto e horários flexíveis, além de usarem uma pesquisa chamada People at Work Survey para avaliar os riscos psicossociais em suas equipes ao redor do mundo. Na Alemanha, a Siemens usa a ISO 45003 para prevenir assédio e melhorar o bem-estar, oferecendo mentoria, suporte psicológico e pesquisas regulares sobre o clima no trabalho para evitar problemas como sobrecarga ou conflitos entre colegas. Já a BHP, na Austrália, aplica a norma AS/NZS ISO 45003:2021 em suas operações de mineração, especialmente para trabalhadores que viajam para locais remotos (chamados FIFO). Eles garantem suporte psicológico 24 horas, políticas contra assédio e conversas com os funcionários para ajustar o trabalho e reduzir estresse e isolamento.

A comparação entre as abordagens adotadas na Austrália, no Canadá e as práticas de empresas multinacionais com a realidade brasileira evidencia a principal lacuna da NR-1: a falta de instrumentalização. Enquanto o *Model Code of Practice* australiano e a norma CAN/CSA-Z1003-13 canadense oferecem guias práticos, com checklists e fatores de risco definidos, a norma brasileira permanece em um nível de abstração mais elevado. Ela estabelece "o quê" deve ser feito (gerenciar riscos psicossociais), mas não detalha "como" fazê-lo de maneira padronizada. Essa diferença é crucial, pois a ausência de um método claro torna a obrigação mais difícil de ser cumprida por empresas com menos recursos e expertise em SST, e igualmente mais complexa de ser fiscalizada de maneira uniforme e objetiva pelos auditores do trabalho.

Apesar de a NR-1 estar alinhada a padrões internacionais, a ausência de ferramentas específicas, como questionários validados ou métricas objetivas, para avaliar riscos psicossociais reduz sua eficácia. Essa limitação dificulta a aplicação prática da norma, especialmente em empresas com poucos recursos, além de gerar desafios para a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

3 UMA MIRADA CRÍTICA PARA A NR-1 (2024)

A incorporação dos riscos psicossociais à NR-1 é um marco normativo e um importante avanço, entretanto, a ausência de diretrizes práticas gera limitações em quatro dimensões principais: jurídica, organizacional, social e econômica. Veja-se, a seguir, a análise crítica sob cada uma das óticas mencionadas

Na esfera jurídica, tem-se que a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), encontra sólido respaldo nos princípios constitucionais brasileiros, que estabelecem a proteção à saúde mental no trabalho como uma prioridade do Estado e das empresas. Os artigos 196, 1º, inciso III, 37, caput, e 5º, caput, da Constituição Federal (CF) fundamentam a legitimidade da NR-1, reforçando seu papel na promoção de ambientes laborais seguros e saudáveis, em consonância com os valores do Estado Democrático de Direito.

O artigo 196¹ da Constituição Federal de 1988 consagra a saúde como um direito fundamental de todos e um dever do Estado, que deve garantir-lo por meio de políticas públicas voltadas à redução de riscos de doenças e outros agravos. Nesse contexto, a inclusão de riscos psicossociais, como estresse, assédio moral e síndrome de burnout, na NR-1 representa um avanço significativo, pois reconhece que a saúde mental é parte integrante do conceito de saúde previsto na Constituição. A norma impõe aos empregadores a obrigação de identificar e mitigar esses riscos por meio de medidas preventivas, como treinamentos, ajustes na organização do trabalho e programas de apoio psicológico, além de ações corretivas, como a investigação de casos de assédio. Essa abordagem alinha-se ao dever constitucional de promover o bem-estar dos trabalhadores, reduzindo a incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho, que, segundo estudos, impactam tanto a saúde física quanto a psicológica, gerando custos sociais e econômicos expressivos.

A dignidade da pessoa humana, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, exige que o ambiente de trabalho seja um espaço de respeito à integridade física e psicológica do trabalhador. Condições laborais que causem sofrimento, como pressões excessivas, assédio moral ou sobrecarga de trabalho, violam diretamente esse princípio fundamental. A NR-1, ao estabelecer diretrizes para a prevenção de riscos psicossociais, atua como um instrumento de concretização da dignidade humana, obrigando as empresas a adotarem práticas que protejam

¹ Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988)

os trabalhadores contra abusos e promovam um ambiente laboral que valorize sua humanidade. Por exemplo, a norma incentiva a criação de políticas internas contra o assédio e a realização de pesquisas de clima organizacional, garantindo que os trabalhadores sejam tratados com respeito e consideração, independentemente de sua posição hierárquica ou setor de atuação.

O princípio da isonomia, consagrado no artigo 5º² da Constituição, assegura a igualdade de todos perante a lei, vedando tratamentos discriminatórios ou desiguais. No âmbito trabalhista, isso implica que todos os trabalhadores, independentemente de cargo, gênero, raça ou setor, têm direito a um ambiente laboral seguro e saudável. A NR-1 reforça esse princípio ao estabelecer diretrizes uniformes para a gestão de riscos psicossociais, garantindo que medidas de prevenção, como treinamentos e políticas contra assédio, sejam aplicadas de forma equitativa em todas as organizações. Essa uniformidade é essencial para proteger grupos mais vulneráveis, como trabalhadores em funções de alta pressão ou minorias expostas a discriminação, evitando que condições desiguais no ambiente de trabalho agravem riscos psicossociais. Assim, a norma contribui para a promoção da igualdade material, assegurando que o direito à saúde mental seja garantido a todos os trabalhadores de maneira justa.

Esses princípios constitucionais conferem à NR-1 uma base jurídica sólida, legitimando sua função como um instrumento de proteção à saúde mental no trabalho. Ao alinhar as obrigações dos empregadores aos valores fundamentais da Constituição, a norma reforça o compromisso do Estado brasileiro com a promoção do bem-estar, da igualdade e da eficiência no ambiente laboral, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e humanizada.

A ausência de critérios objetivos para avaliar riscos psicossociais contraria o princípio da segurança jurídica (artigo 5º, caput, Constituição Federal), dificultando a interpretação uniforme por auditores fiscais. Essa subjetividade pode levar a autuações inconsistentes, com multas administrativas de até R\$ 6.000 por infração, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, a negligência na gestão desses riscos aumenta a probabilidade de ações trabalhistas por danos morais, com indenizações médias entre R\$ 20.000 e R\$ 100.000, de acordo com jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A falta de padronização

² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (BRASIL, 1988).

também prejudica o cumprimento do artigo 7º, inciso XXII³, da Constituição Federal, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

A inclusão de riscos psicossociais na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), a partir de sua atualização em 2022, tem gerado impactos significativos na jurisprudência trabalhista brasileira, especialmente no reconhecimento da síndrome de burnout e outros transtornos mentais como doenças ocupacionais equiparáveis a acidentes de trabalho. A seguir, analisam-se três decisões recentes que ilustram como os tribunais têm interpretado a responsabilidade dos empregadores na gestão desses riscos, reforçando a relevância da NR-1 como instrumento de proteção à saúde mental no trabalho.

No julgamento do Recurso de Revista (RR-959-33.2011.5.09.0026), relatado pelo Ministro José Roberto Freire Pimenta no Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2015, foi reconhecida a responsabilidade de um banco pela síndrome de burnout de uma trabalhadora, decorrente de pressões excessivas por metas de produtividade. O acórdão destacou que a doença, classificada no Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/1999) e no Grupo V da CID-10 (Z73.0), foi desencadeada por condições de trabalho que incluíam pressão psicológica extrema e um sistema de gestão competitivo. A trabalhadora, afastada pelo INSS com benefício acidentário, apresentou incapacidade laboral total e crônica, comprovada por laudos periciais. O TST majorou a indenização por danos morais de R\$ 10.000,00 para R\$ 60.000,00, considerando a gravidade do dano e a violação do dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme previsto na Constituição Federal (art. 7º, XXII) e reforçado pela NR-1.

A importância dessa decisão jurisprudencial reside no fato de que ela materializa a consequência jurídica da negligência na gestão de riscos psicossociais. Ao vincular o burnout de uma bancária às metas de produtividade excessivas, o TST deixou claro que a organização do trabalho é um fator de risco concreto e que a responsabilidade do empregador é objetiva quando o ambiente laboral se torna a causa do adoecimento. Dessa forma, a NR-1 não apenas recomenda, mas exige uma postura proativa, pois a ausência de um PGR que contemple esses fatores fragiliza a defesa da empresa em litígios trabalhistas, expondo-a a condenações por

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988).

danos morais e materiais que podem alcançar valores expressivos, como os R\$ 60.000,00 arbitrados no caso

Em outra decisão, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região (ROT-0011315-34.2022.5.03.0070, Relator Desembargador Antonio Gomes de Vasconcelos), foi reconhecida a culpa exclusiva de uma empresa pelo desenvolvimento da síndrome de burnout em uma trabalhadora, que resultou em seu afastamento previdenciário. O tribunal reformou a sentença que dividia a responsabilidade pela indenização, determinando o pagamento integral de danos morais e materiais. A decisão destacou que a ausência de prova de concausas externas ao trabalho reforça a relação direta entre as condições laborais e a doença, alinhando-se à NR-1, que exige dos empregadores a identificação e controle de riscos psicossociais. Esse precedente sublinha a necessidade de as empresas implementarem medidas preventivas, como programas de suporte psicológico e políticas contra assédio, para evitar a responsabilização trabalhista.

Por fim, o Recurso Ordinário (ROT-0000730-97.2019.5.14.0141), relatado pelo Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior no Tribunal Regional do Trabalho da 14^a Região, trouxe uma perspectiva diferente ao negar a indenização por danos morais e materiais a um trabalhador com síndrome de burnout, por ausência de prova do nexo causal entre as condições de trabalho e a doença. Apesar de reconhecer a síndrome como uma doença ocupacional listada no Anexo II do Regulamento da Previdência Social e no art. 20, I, da Lei nº 8.213/1991, o tribunal entendeu que o trabalhador não demonstrou condutas específicas da empresa que desencadeassem ou agravassem a enfermidade. Esse caso destaca a importância de uma gestão proativa de riscos psicossociais, conforme exigido pela NR-1, para evitar litígios e reforça a necessidade de os trabalhadores apresentarem evidências claras do impacto das condições laborais em sua saúde mental.

Essas decisões demonstram que a jurisprudência trabalhista brasileira está cada vez mais atenta à proteção contra riscos psicossociais, reconhecendo a síndrome de burnout como uma doença ocupacional que impõe responsabilidades aos empregadores. A NR-1, ao regulamentar a gestão desses riscos, fortalece a aplicação dos princípios constitucionais, como o direito à saúde (art. 196, CF) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), consolidando-se como um marco normativo na promoção de ambientes de trabalho mais justos e saudáveis.

Essa crescente judicialização em torno da saúde mental no trabalho transforma o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em uma peça-chave, não apenas como

ferramenta de gestão, mas como um elemento probatório fundamental. Um PGR bem estruturado, que demonstre a identificação, avaliação e, principalmente, a implementação de medidas de controle para os riscos psicossociais, serve como um escudo jurídico para o empregador. Ele evidencia o cumprimento do dever de cuidado e da função social da empresa. Em contrapartida, um PGR genérico ou que ignore esses riscos torna-se uma prova contra a própria empresa, configurando a culpa por omissão e facilitando a caracterização do nexo causal entre o trabalho e o dano psíquico sofrido pelo empregado.

Na esfera organizacional, afirma-se que as Pequenas e Médias Empresas (PMEs), que representam a maioria das empresas brasileiras, enfrentam dificuldades para implementar sistemas robustos de SST devido a recursos limitados. A SmartLab (2025) indica que 70% das PMEs não possuem programas estruturados de gestão de riscos, resultando em avaliações superficiais que comprometem a saúde mental dos trabalhadores. O absenteísmo, que cresceu 20% entre 2022 e 2024 segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), e o turnover elevado agravam a crise organizacional, impactando a produtividade e a competitividade.

Esse cenário cria um ciclo vicioso dentro das organizações. O absenteísmo e a alta rotatividade (turnover) geram custos diretos, como os de recrutamento e treinamento de novos funcionários, mas também custos indiretos, como a perda de conhecimento institucional e a sobrecarga das equipes remanescentes. A pressão sobre os trabalhadores que permanecem aumenta, elevando seus próprios níveis de estresse e o risco de também desenvolverem transtornos mentais, perpetuando o ciclo de adoecimento e afastamento. Para as PMEs, que operam com margens mais apertadas e equipes enxutas, esse impacto é ainda mais devastador, podendo comprometer sua própria sobrevivência no mercado.

Na perspectiva social, pode-se dizer que há uma crise de saúde mental atual, com 472.328 afastamentos do trabalho no Brasil, em 2024. Tais números refletem a precarização laboral, o estigma social e a falta de suporte psicológico. A subnotificação de casos como burnout, agrava a exclusão social de trabalhadores, que enfrentam dificuldades de reinserção no mercado. A baixa cobertura de serviços de saúde mental (46% dos municípios) intensifica o problema, deixando trabalhadores desassistidos e vulneráveis.

Já na esfera econômica, percebe-se que o impacto financeiro dos afastamentos por transtornos mentais é significativo. A AMB estima que, em 2024, os custos ao INSS atingiram R\$ 3 bilhões, enquanto os custos indiretos, como absenteísmo e queda de produtividade, sobrecarregam as empresas. Queiroz (2020) alerta que a ausência de padronização eleva riscos

jurídicos e financeiros, destacando, ainda, que a negligência frente aos riscos psicossociais — a exemplo do estresse crônico — compromete diretamente a capacidade organizacional de reter talentos. Colaboradores expostos a condições de trabalho degradantes tendem a buscar outras oportunidades, resultando em índices elevados de rotatividade e no consequente aumento das despesas com recrutamento e treinamento.

4 UMA PROPOSTA DE SOLUÇÃO: ANEXO TÉCNICO À NR-1

Para superar as lacunas da NR-1, propõe-se a criação de um anexo técnico, baseado na ISO 45003, NR-17 e Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei nº 13.709/2018), estruturado em cinco eixos principais, como se verifica a seguir.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Em primeiro lugar, propõe-se a criação de um *check-list* simplificado. Um formulário simplificado, acessível a PMEs, com perguntas objetivas e qualitativas, como, por exemplo: “Os trabalhadores relatam pressão excessiva para cumprir prazos?” (Sim/Não/Parcialmente); “Há registros de assédio ou conflitos interpessoais no último ano?” (Sim/Não); “Os trabalhadores têm pausas adequadas durante a jornada?” (Sim/Não/Parcialmente).

Em segundo lugar, a aplicação de pesquisas anônimas com questionários digitais, garantindo confidencialidade e conformidade com a LGPD, aplicados semestralmente para avaliar percepção de estresse e suporte organizacional.

Em terceiro lugar, promoção de um maior envolvimento da CIPA, com a coleta de feedbacks por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), conforme subitem 1.5.3.3 da NR-1, com reuniões mensais para identificar riscos.

4.2 AVALIAÇÃO QUANTITATIVA E QUALITATIVA

A análise de métricas objetivas, como a correlação entre índices de absenteísmo, rotatividade de pessoal (turnover) e volume de reclamações trabalhistas, revela-se fundamental para a compreensão dos fatores psicossociais presentes no ambiente laboral. A identificação desses elementos, por meio de instrumentos estruturados como checklists, permite o

mapeamento de possíveis fontes de insatisfação e adoecimento, subsidiando intervenções preventivas e corretivas no âmbito da gestão de pessoas.

No que tange à análise organizacional, destaca-se a importância da avaliação das condições de trabalho a partir dos parâmetros estabelecidos pela Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17). Aspectos como a duração das jornadas, a existência de pausas regulares e o grau de autonomia conferido aos trabalhadores são examinados de forma sistemática, utilizando-se ferramentas como planilhas de controle de horas e relatórios de produtividade. Essa abordagem possibilita o diagnóstico preciso de eventuais inadequações, contribuindo para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis e eficientes.

Adicionalmente, a definição de indicadores de desempenho constitui etapa essencial para o acompanhamento contínuo das práticas organizacionais. O estabelecimento de metas claras, aliadas ao monitoramento periódico por meio de relatórios semestrais, favorece a avaliação do progresso institucional e a identificação de áreas que demandam aprimoramento. Dessa forma, a utilização de indicadores consolida-se como instrumento estratégico para a gestão baseada em resultados e para o fortalecimento da cultura organizacional orientada à excelência.

4.3 MEDIDAS DE CONTROLE

A promoção de ambientes laborais seguros e éticos demanda a implementação de canais de denúncia que assegurem o anonimato e a acessibilidade dos colaboradores. A utilização de plataformas digitais, disponibilizadas por meio de QR codes ou sistemas internos de intranet, constitui uma estratégia eficaz para estimular a comunicação de condutas inadequadas. O acompanhamento sistemático das denúncias, por meio de relatórios trimestrais, permite à organização identificar padrões e adotar medidas preventivas e corretivas, fortalecendo a cultura de integridade institucional.

No âmbito da formação de lideranças, a realização de treinamentos obrigatórios, com carga horária mínima de oito horas, representa um instrumento fundamental para o desenvolvimento de competências relacionadas à gestão humanizada, à prevenção do assédio e à resolução de conflitos. A oferta de modalidades presenciais e a distância amplia o alcance das ações educativas, promovendo a disseminação de boas práticas e a consolidação de ambientes de trabalho pautados pelo respeito e pela valorização das relações interpessoais.

Paralelamente, a instituição de programas de bem-estar, inspirados nas diretrizes da ISO 45003, reforça o compromisso organizacional com a saúde mental dos trabalhadores. A realização de palestras voltadas à gestão do estresse e a concessão de subsídios para consultas psicológicas contribuem para a construção de ambientes mais saudáveis e produtivos. Ademais, a adequação da jornada de trabalho, mediante garantia de pausas regulares e limitação de horas extras conforme os parâmetros da NR-17, associada à revisão mensal dos cronogramas de turnos, assegura o respeito aos limites fisiológicos e à qualidade de vida dos colaboradores.

4.4 MONITORAMENTO E REVISÃO

A atualização periódica do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui uma prática essencial para a efetividade da gestão de saúde e segurança no trabalho. As revisões semestrais do PGR, fundamentadas na análise dos resultados obtidos por meio de checklists e indicadores específicos, promovem a adaptação contínua das medidas preventivas. O envolvimento ativo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e dos trabalhadores nesse processo contribui para a identificação de riscos emergentes e para o fortalecimento da cultura participativa na organização.

A realização de auditorias internas anuais configura-se como uma ferramenta indispensável para a verificação da eficácia das ações implementadas no âmbito do PGR. Estes procedimentos permitem a avaliação sistemática do cumprimento das normas e a identificação de oportunidades de melhoria. A elaboração de relatórios documentados a partir das auditorias facilita o processo de fiscalização por órgãos competentes, além de subsidiar o aprimoramento contínuo das práticas de gestão de riscos.

Por fim, o estabelecimento de um canal permanente de feedback, integrado ao sistema de denúncias, possibilita a coleta sistemática de sugestões e percepções dos colaboradores. A análise semanal das informações recebidas por meio desse canal favorece a identificação ágil de demandas e potenciais fragilidades nos processos internos. Essa abordagem orientada ao diálogo contínuo contribui para o desenvolvimento de um ambiente organizacional mais transparente, responsável e comprometido com a melhoria constante.

4.5 GOVERNANÇA E CONFORMIDADE COM A LGPD

A implementação do anexo técnico deve garantir a proteção de dados sensíveis, conforme a LGPD. As pesquisas anônimas e canais de denúncia devem utilizar servidores seguros com criptografia, acompanhados de políticas de privacidade claras. A CIPA deve receber treinamento específico para lidar com informações confidenciais, evitando vazamentos e garantindo conformidade legal.

A implementação de tal anexo técnico funcionaria como um mecanismo de equalização, oferecendo um roteiro claro e acessível que desmistifica a gestão de riscos psicossociais. Ao fornecer ferramentas padronizadas, o anexo reduziria a subjetividade que hoje permeia a fiscalização e daria às empresas, especialmente as de pequeno e médio porte, a segurança jurídica necessária para investir em programas de bem-estar. Mais do que uma mera obrigação, a gestão da saúde mental passaria a ser vista como um componente estratégico, diretamente ligado à sustentabilidade do negócio, à retenção de talentos e à construção de uma cultura organizacional positiva e produtiva, em plena conformidade com os princípios constitucionais que regem o Direito do Trabalho no Brasil.

5 CONCLUSÃO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, consolida-se como um pilar fundamental na evolução das políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil, ao incorporar os riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Dita atualização, com vigência prorrogada para 26 de maio de 2026, reflete o compromisso do Estado brasileiro em responder à crise de saúde mental no ambiente laboral, que, conforme dados do Ministério da Previdência Social (2025), registrou 472.328 afastamentos por transtornos mentais em 2024, com um impacto financeiro de R\$ 3 bilhões ao INSS.

Apesar de seu avanço, a NR-1 enfrenta desafios significativos, notadamente a ausência de diretrizes práticas e ferramentas padronizadas, como questionários validados ou métricas objetivas, para a identificação e gestão de riscos psicossociais. Essa lacuna compromete a aplicabilidade da norma, especialmente em pequenas e médias empresas (PMEs).

A subjetividade inerente a esses riscos, como estresse, burnout e assédio, dificulta a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e gera insegurança jurídica.

A proposta de um anexo técnico à NR-1, desenvolvida nesta tese, inspirada na ISO 45003:2021, na NR-17 (ergonomia) e na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), oferece uma solução viável ao sugerir ferramentas práticas, como checklists simplificados, pesquisas anônimas e envolvimento ativo da CIPA. Esse modelo não apenas facilita a conformidade legal, mas também promove a acessibilidade para PMEs, reduzindo custos sociais e econômicos associados a afastamentos e litígios.

Essa solução proposta, portanto, não visa apenas preencher uma lacuna normativa, mas também induzir uma transformação cultural. Ao instrumentalizar a NR-1, o anexo técnico capacita os gestores e a CIPA a atuarem de forma preventiva e eficaz, movendo o foco da simples reação ao problema (o afastamento) para a promoção ativa da saúde. A integração com a Lei nº 14.457/2022 é simbólica dessa abordagem, pois une a prevenção ao assédio — uma das fontes mais diretas de dano psíquico — à estrutura de gerenciamento de riscos, criando um sistema de proteção coeso e robusto que beneficia tanto trabalhadores quanto empregadores.

Ao posicionar a saúde mental como um pilar inegociável do Direito do Trabalho, a NR-1 e a Lei nº 14.457/2022 redefinem o conceito de segurança ocupacional, promovendo uma cultura organizacional mais humana e inclusiva. Esta pesquisa não apenas reforça a legitimidade jurídica dessas normas, mas também sua capacidade de transformar o mercado de trabalho brasileiro, reduzindo os impactos sociais e econômicos da crise de saúde mental e consolidando o Brasil como referência na internacionalização do Direito do Trabalho. Assim, a proteção à saúde mental no ambiente laboral emerge como um imperativo ético e jurídico, essencial para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e alinhada aos valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

À guisa de conclusão, pode-se responder negativamente à pergunta posta no início da pesquisa, para afirmar que a atual redação da NR-1 não é capaz de garantir proteção integral à pessoa no ambiente de trabalho, de modo que se propôs aqui, um modelo de parâmetros para a criação de um anexo técnico à NR-1, com o fito de ampliar o seu potencial protetivo.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO MÉDICA BRASILEIRA. Afastamentos por transtornos de saúde mental sobem 38%. **Brasília Urgente**, 2025. Disponível em: <https://amb.org.br/brasilia-urgente/afastamentos-por-transtornos-de-saude-mental-sobem-38>. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0011315-34.2022.5.03.0070**, 11ª Turma. Desembargador Antonio Gomes de Vasconcelos. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista 959-33.2011.5.09.0026**. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, Julgado 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2015&numProcInt=59429&dtaPublicacaoStr=08/05/2015%2007:00:00&nia=6358441> Acesso em: 17 ago. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO. **Recurso Ordinário Trabalhista 0000730-97.2019.5.14.0141**, Relator Ilso Alves Pequeno Junior. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/1743727871> Acesso em: 17 ago. 2025.

CENTRAL SINDICAL BRASILEIRA. Afastamentos relacionados à saúde mental crescem 68% em um ano. **CSB**, 2025. Disponível em: <https://csb.org.br/afastamentos-relacionados-a-saude-mental-crescem-68-em-um-ano>. Acesso em: 16 jul. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE FARMÁCIA. Brasil registra maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **Notícias Gerais**, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://site.cff.org.br/noticia/Noticias-gerais/12/03/2025/brasil-registra-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos>. Acesso em: 16 jul. 2025.

G1. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **G1**, 10 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 16 jul. 2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 45003:2021: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks**. Geneva: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/64283.html> Acesso em: 16 jul. 2025.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Brasil: Afastamentos por problemas de saúde mental aumentam 134%. **Nações Unidas Brasil**, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-saúde-mental-aumentam-134>. Acesso em: 16 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155:** Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html Acesso em: 16 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190:** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf Acesso em: 17 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório Mundial de Saúde Mental.** 2022. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br>. Acesso em: 16 jul. 2025. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338> Acesso em: 17 ago. 2025.

QUEIROZ, C. **Normas Regulamentadoras e a Gestão de SST no Brasil.** CBIC, 2020.

STANDARDS AUSTRALIA. **AS/NZS ISO 45003:2021:** Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Sydney, 2021. Disponível em: <https://www.standards.org.au>. Acesso em: 16 jul. 2025.