Crédito: Unsplash

RELATÓRIO ESPECIAL | MARÇO.2025

NR-1: Ministério do Trabalho prepara manual com orientações gerais sobre riscos psicossociais

A partir de maio, empresas terão de avaliar riscos à saúde mental nos planos de segurança e saúde no trabalho

Por **Marianna Gualter**

Design original de **Lucas Gomes**

©2025 JOTA Jornalismo

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) prepara um manual para auxiliar as empresas na identificação e gestão de riscos psicossociais, que, a partir de 26 de maio, devem ser avaliados na definição de seus planos de segurança e saúde no trabalho.

A exigência foi estabelecida pela atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), publicada no fim do ano passado. Segundo a nova redação, ao formular o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), além de ameaças relacionadas a acidentes, fatores ergonômicos e agentes físicos, químicos ou biológicos, as companhias precisam considerar questões que podem impactar a saúde mental dos funcionários.

O manual deve ser publicado antes do fim do prazo dado às empresas. Ele trará orientações gerais sobre o tema, mas não apresentará uma "receita" para conduzir as avaliações.

Segundo a coordenadora-geral de Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, a auditora fiscal do Trabalho Viviane Forte, seria impossível o ministério definir um método universal. Essa análise, frisa, deve ser feita caso a caso, com a orientação de especialistas.

"Se eu tenho um banco, minha estratégia será uma. Um teleatendimento, será outra. Não tem uma única maneira que se aplica para todos os estabelecimentos", diz.

Ela compara o processo ao de avaliação de outras ameaças, como o risco elétrico, no qual as empresas consultam especialistas para

2025 JOTA Jornalismo (JOTA). Todos os direitos reservados. Este material foi produzido pelo JOTA para uso exclusivo do destinatário, não devendo ser disponibilizado a qualquer outra pessoa sem o prévio e expresso consentimento do JOTA.

verificar, por exemplo, se a fiação das instalações suporta a carga à qual está submetida.

Segundo Forte, porém, o manual deve conter orientações básicas, como a necessidade de criar um canal confiável e seguro para denúncias em casos de assédio ou discriminação.

A auditora fiscal do Trabalho esclarece que os riscos à saúde mental do trabalhador não necessariamente derivam de relações interpessoais entre funcionários. Há também aqueles relacionados à própria natureza do trabalho.

Ainda assim, afirma, é possível que um estabelecimento detecte, depois da investigação, que não tem fatores de risco que levam ao adoecimento mental –assim como é possível que ele não apresente riscos biológicos, por exemplo. Mesmo diante dessa possibilidade, o processo de reconhecer e avaliar se esses riscos estão ou não presentes será obrigatório para todas as companhias que atuam no Brasil, ressalta.

Aumento do adoecimento

A inclusão explícita da avaliação e do gerenciamento de riscos psicossociais entre as responsabilidades das empresas ocorre em meio ao aumento da preocupação com o tema.

Dados do Ministério da Previdência Social mostram que o número de benefícios por incapacidade concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) devido a transtornos mentais e

2025 JOTA Jornalismo (JOTA). Todos os direitos reservados. Este material foi produzido pelo JOTA para uso exclusivo do destinatário, não devendo ser disponibilizado a qualquer outra pessoa sem o prévio e expresso consentimento do JOTA.

comportamentais cresceu 38% entre 2022 e 2023 (de 209.124 casos para 288.865).

Em 2024, um levantamento realizado pela startup Bee Touch, que desenvolve soluções para saúde mental e qualidade de vida em ambientes organizacionais, com mais de 2 mil trabalhadores brasileiros, indicou que 78% deles apresentavam níveis moderados ou graves de estresse, enquanto 58% relataram sintomas depressivos relevantes.

A psicóloga Ana Carolina Peuker, CEO da Bee Touch, destaca que o adoecimento mental dos trabalhadores foi agravado pela pandemia de Covid-19, não apenas pelo contexto sanitário, mas também pela aceleração da transformação digital no período. "Essa hiperconectividade tem gerado uma sobrecarga cognitiva nas pessoas", afirma.

Em resposta a esse cenário, muitas empresas passaram a investir em marketplaces de psicólogos. No entanto, Peuker alerta que essas iniciativas, embora importantes, não solucionam o problema por completo, já que é fundamental enfrentar também as causas internas, como jornadas excessivas e a pressão por resultados.

Ela observa que a adoção de medidas efetivas, porém, ainda encontra certa resistência nas empresas, seja por estigmas e preconceitos ou pela falta de investimento adequado. No entanto, ressalta que ignorar o problema pode acarretar em consequências

2025 JOTA Jornalismo (JOTA). Todos os direitos reservados. Este material foi produzido pelo JOTA para uso exclusivo do destinatário, não devendo ser disponibilizado a qualquer outra pessoa sem o prévio e expresso consentimento do JOTA.

para o negócio, como alta rotatividade, dificuldades na retenção de talentos e danos à reputação da empresa.

Para a CEO, a atualização da NR-1 pode ser um fator positivo nesse contexto, ao tornar obrigatório o olhar para a saúde mental dos empregados.

Viviane Forte, do MTE, pondera que, embora a atualização tenha como objetivo deixar claro a necessidade de uma avaliação dos riscos psicossociais, a inclusão não é por completo uma novidade.

"Só deixa mais explícito. Antes a norma já dizia que as empresas deveriam reconhecer todos os riscos, agora a redação detalhou. [...] Não estamos criando uma obrigação nova", diz a coordenadora, que acrescenta que em 2024 e 2023 empresas já foram fiscalizadas com relação à gestão desses riscos.

Responsabilidade das empresas

Para o advogado Antonio Megale, sócio da LBS Advogados, a atualização da NR-1 é benéfica para a proteção dos trabalhadores, uma vez que reforça a responsabilidade das empresas de observar e gerir esses riscos à saúde mental.

"Se a empresa descumprir, nós podemos comprovar que, mesmo tendo um ambiente que adoecia, ela não teve nenhum cuidado e não gerenciou a questão", afirma sobre como a mudança pode afetar a judicialização de casos relacionados ao tema.

Um Programa de Gerenciamento de Riscos bem feito é importante também para as empresas, afirma a advogada Alessandra

2025 JOTA Jornalismo (JOTA). Todos os direitos reservados. Este material foi produzido pelo JOTA para uso exclusivo do destinatário, não devendo ser disponibilizado a qualquer outra pessoa sem o prévio e expresso consentimento do JOTA.

Boskovic, sócia do Mannrich e Vasconcelos Advogados. Ela defende que a elaboração do programa deve ser encarada como investimento.

“A exigência de um PGR que contemple esses riscos não é à toa, é justamente para viabilizar que ocorra um mapeamento prévio e que sejam adotadas medidas para eliminar, prevenir ou ao menos mitigar esses riscos”, diz.

Boskovic detalha que, numa perspectiva financeira, um PGR completo não é garantia que uma companhia não será condenada em uma eventual ação trabalhista no futuro, mas pode corroborar a defesa de que a empresa cumpriu com tudo que estava a seu alcance e que o incidente foi uma fatalidade. “É um documento que certamente será considerado por um juiz ao arbitrar um eventual dano moral por um acidente no trabalho”.

JOTA PRO

Saiba mais sobre o JOTA PRO

contato@jota.info

2025 JOTA Jornalismo (JOTA). Todos os direitos reservados. Este material foi produzido pelo JOTA para uso exclusivo do destinatário, não devendo ser disponibilizado a qualquer outra pessoa sem o prévio e expresso consentimento do JOTA.

JOTA