

NR-1

Riscos Psicossociais: Gestão e Compliance da Saúde Mental nas Empresas

ANADD

Associação Nacional de
Advogadas e Advogados de Direito Digital



Prorrogação

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou hoje (16/05) a Portaria MTE nº 765/2025, prorrogando por mais um ano a entrada em vigor de todo o capítulo 1.5 da NR 01, que trata dos Riscos Psicossociais.

Ou seja, ao contrário do que foi divulgado no próprio site do MTE em 24/04, que previa a entrada em vigor das novas regras em maio/2025, com abordagem educativa e sem aplicação de penalidades nos primeiros 12 meses, a nova portaria adia integralmente a vigência das disposições para maio/2026.



Prorrogação

Importante lembrar: a postergação trata apenas do capítulo 1.5 da NR 01. A NR 17 (Ergonomia) que também possui dispositivos que tratam dos riscos psicossociais no trabalho, permanece vigente e plenamente aplicável, em especial o item 17.4.1, que determina que a organização do trabalho deve considerar:

- a) as normas de produção;
- b) o modo operatório, quando aplicável;
- c) a exigência de tempo;
- d) o ritmo de trabalho;
- e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis;
- f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.



Motivos

Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), publicaram diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Nessa publicação estimou-se que no mundo **12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente** devido à depressão e à ansiedade, o que representa um custo de quase **um trilhão de dólares à economia global**, relacionado, de forma predominante, à perda de produtividade (WHO; ILO, 2022). As duas instituições defendem o desenvolvimento de ações concretas por parte dos governos, dos empregadores e trabalhadores e da sociedade como um todo.



Motivos

No Brasil, considerando os acidentes de trabalho de 2022, os **“Outros transtornos ansiosos”** (Classificação Internacional de Doenças - CID - F41) **representaram 3,78% do total de adoecimentos (3º lugar)**, perdendo apenas para Dorsalgia (CID M54) e Lesões do ombro (CID M75). Sem mencionar **“Episódios depressivos (CID F32)”** e **“Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (CID F43)”**, que representaram 2,32% e 2,25% respectivamente. Se somarmos os transtornos mentais referidos, eles figurariam em 2º lugar, representando 8,35% dos adoecimentos ocupacionais em 2022, perdendo apenas para a Dorsalgia (CID M54).



Legislação Aplicável

- Decreto 3.048/2020 – Regulamento da Previdência Social
- Lei 14.457/2022 – Programa Emprega + Mulher e Medidas de Prevenção ao Assédio Sexual e outras formas de Violência no Âmbito do Trabalho
- Lei 14.611/2023 – Igualdade Salarial – Diversidade e Inclusão
- Lei 14.831/2024 – Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação
- Norma Regulamentadora nº 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- Norma Regulamentadora nº 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)



Legislação Aplicável

- Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
- Norma Regulamentadora nº 17 e anexos – Ergonomia
- Norma Regulamentadora nº 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo - Exemplo de riscos psicossociais
- Portaria GM/SM nº 1.999 (27/11/2023) - Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho
- ISO 45001 - Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) - ISO 14001 (Sistema de Gestão de Meio Ambiente) e ISO (Sistema de Gestão da Qualidade)
- ISO 45003 - Sistema de Gestão de Saúde Psicológica no local de Trabalho



Legislação Aplicável

- ISO 31010 - Gestão de Riscos – Técnicas para o processo de avaliação de riscos (Diretrizes)
- Portaria GM/SM nº 1.999 (27/11/2023) - Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho
- ISO 45001 - Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) - ISO 14001 (Sistema de Gestão de Meio Ambiente) e ISO (Sistema de Gestão da Qualidade)
- ISO 45003 - Sistema de Gestão de Saúde Psicológica no local de Trabalho
- ISO 31010 - Gestão de Riscos – Técnicas para o processo de avaliação de riscos (Diretrizes)



Norma Regulamentadora nº 1

- 1.5.3.1.3 O PGR deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no 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.



Pessoas Envolvidas

- Técnico ou Engenheiro de Segurança no Trabalho
- Médico/Psicólogo do Trabalho (Saúde Ocupacional)
- Recursos Humanos
- Compliance/Advogado Trabalhista
- Gestores



Objetivos

- Garantir ambiente de trabalho seguro e saudável
- Implementar ações preventivas contra acidentes e doenças ocupacionais
- Realizar treinamentos e capacitação adequadas para os trabalhadores em geral e lideranças
- Adaptar processos internos e externos
- Manter documentação necessária à disposição para fiscalização
- Atualização do PGR/PCMSO
- Governança em SST (PDCA)



Roteiro

- Passo 1: Gerenciamento de Risco Ocupacional (GRO)
- Passo 2: Avaliação de Riscos (nível de risco ocupacional)
- Passo 3: Inventário de Riscos Ocupacionais
- Passo 4: Plano de Ação
- Passo 5: Desenvolvimento de documentação interna
- Passo 6: Monitoramento e Revisão Contínua (Governança)



Listagem exemplificativa de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho que podem acarretar agravos à saúde do trabalhador:

Perigo (fator de risco)	Possível consequência (lesão ou agravo)
Assédio de qualquer natureza no trabalho	Transtorno mental;
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Baixas recompensas e reconhecimento	Transtorno mental;
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental;
Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental;
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Baixa demanda no trabalho (subcarga)	Transtorno mental
Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Más relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental;
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga



Governança

- Controle de Risco Ocupacional:
 - a) medidas de prevenção (eliminar, reduzir, controlar) (1.5.5.1.1)
 - b) implementação e acompanhamento das medidas de prevenção (plano de ação) - PDCA
 - c) acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores (NR07 – PCMSO)
 - d) análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (fatores causais)



Governança

Medidas de Prevenção:

As medidas de prevenção selecionadas devem atender à ordem de prioridade

estabelecida nos subitens 1.4.1, “g”, e 1.5.5.1.2 da NR-1.

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



Ação de Regresso

Ações Regressivas: Ações regressivas do INSS contra o empregador são ações judiciais movidas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para recuperar os valores gastos com benefícios acidentários concedidos a trabalhadores que sofreram acidentes ou doenças profissionais causados pela negligência ou culpa do empregador. Essas ações visam ressarcir o INSS das despesas com a concessão de benefícios, como auxílio-doença, auxílio-acidente e pensão por morte, em casos onde o acidente ou doença profissional foi causado pela falta de cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho por parte do empregador.



Tema Vinculante 125 - TST

Trata-se de recurso de revista repetitivo (RR-0020465-17.2022.5.04.0521) com repercussão geral no âmbito da Justiça do Trabalho, que pacificou entendimento a respeito dos requisitos para o reconhecimento da estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991.

“**não** é necessário que o afastamento supere 15 dias nem que o empregado tenha percebido auxílio-doença acidentário para fazer jus à garantia provisória de emprego, desde que demonstrado o nexó causal entre a doença e as atividades laborais após a extinção do contrato.”

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR125.pdf/31cd2392-7277-02c4-c4df-874c2785d289?t=1745872152394>



Tema Vinculante 125 - TST

AFASTAMENTO ACIDENTÁRIO

LEI No 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes

entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do

trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo

Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de

condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente,

constante da relação mencionada no inciso I.



ANADD

**Associação Nacional de
Advogadas e Advogados de Direito Digital**

<https://anadd.org/>

<https://www.linkedin.com/company/anadd/>

@anadd

