

A REFORMA NA NR-1 E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NOVA DINÂMICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ana Dayara Rodrigues Cândido¹, Clélio Marcondes Filho².

Universidade do Vale do Paraíba/Faculdade de Direito - Campus Castejón, Praça Cândido Dias Castejón, 116, Centro - 12245-914 - São José dos Campos-SP, Brasil,
dayararodrigues07@gmail.com¹, cleliomarcondes@univap.br².

Resumo

O presente artigo visa abordar e discutir o marco regulatório com o advento da atualização na Norma Regulamentar de n.º 1, (NR1) do Ministério do Trabalho e Emprego, que impõe às empresas a necessidade de identificar e gerenciar os riscos psicossociais de suas atividades, sob uma perspectiva da análise dos impactos e desafios a serem enfrentados diante da nova forma de gestão a ser adotada. Para tratar do tema, serão abordados leis, regulamentos, conceitos e estudos das áreas do direito, saúde e segurança do trabalho, buscando evidenciar, desta maneira, a importância coletiva e social para os trabalhadores da responsabilização empresarial na prevenção do adoecimento mental inerente ao labor e tratar sobre a complexidade de se analisar e definir tais riscos, com enfoque, na real efetivação da sua prevenção e mitigação.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. saúde mental. riscos psicossociais.

Área do Conhecimento: Ciências jurídicas.

Introdução

Tem-se evidenciado uma crescente no mundo do direito do trabalho: acidentes do trabalho decorrentes do adoecimento mental dos trabalhadores no Brasil em razão de discriminação, assédio moral e assédio sexual ou condições estressantes de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde - OMS, e a Organização Internacional do Trabalho - OIT, os afastamentos decorrentes da depressão e ansiedade, trouxeram, nos últimos anos, perdas financeiras expressivas para os trabalhadores, empregadores e para o Estado e ainda, provoca significativos impactos sociais. No Brasil, os afastamentos decorrentes do estresse, episódios depressivos e transtornos ansiosos somaram 472 mil casos notificados junto à previdência social, somente no ano de 2024, patamar este superior 134% ao do ano de 2022, que contabilizou 201 mil concessões de benefícios previdenciários associados à saúde mental no trabalho.

Nessa seara, o conceito de saúde no Direito do Trabalho vem se ampliando, de modo a acompanhar as mutações sociais e visando garantir a proteção ao trabalho digno e seguro, bem como o bem-estar, a dignidade e a valorização da força do trabalho, elementos basilares do segmento. Face ao cenário atual, torna-se imprescindível a necessidade de avaliar as condutas e práticas laborais que expõem os trabalhadores ao risco de adoecimento mental.

Com o intuito de tratar e prevenir tais riscos, em 2024 o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Norma Regulamentar n. 1 (NR-1) para incluir a obrigatoriedade de avaliação de riscos psicossociais. Tal avanço, desloca a responsabilidade empresarial para o campo da prevenção e não mais somente da reparação, tratando-se, portanto, de um significativo e desafiador impacto, tendo em vista as diversas nuances que cercam o tema complexo que é a saúde mental.

Face ao exposto, o presente estudo visa analisar o incremento normativo, analisando os conceitos descritos pela norma, bem como os possíveis desafios a serem enfrentados, a vista de tornar efetiva a mudança trazida, e não apenas uma consonância jurídica.

Metodologia

Para abordar a temática do presente artigo, serão estudados conceitos doutrinários, normas reguladoras, leis, doutrina, e dados estatísticos.

Resultados

O presente estudo analisou dados da Previdência Social que evidenciam números alarmantes de benefícios concedidos aos trabalhadores em detrimento de acidentes de trabalho relacionados à saúde mental. Com essa análise, abordou-se a atualização da Norma Regulamentar n. 1, (NR-1) que busca mitigar esses riscos através de práticas voltadas à prevenção dos fatores psicossociais. Apontou-se, mediante respaldo doutrinário, diversas inferências que se pode verificar acerca do tema, que por sua vez, aborda o tema da saúde mental no trabalho sob uma perspectiva isolada. Concluiu-se pela importância da norma regulamentar como um avanço normativo, como uma forma de proteção ao trabalhador, contrapondo-se o conceito de saúde e métodos a serem avaliados para a devida efetivação legislativa.

Discussão

De acordo com os dados mais recentes, somente em 2024, a Previdência Social concedeu 472 mil benefícios de incapacidade temporária relacionados à saúde mental no trabalho, patamar este 134% superior ao ano de 2022, que contou com 201 mil benefícios concedidos.

Dentre as espécies dos benefícios deferidos, 28,6% deles estão elencados nos chamados Auxílio Acidentários, benefício concedido na situação em que o empregado sofre algum acidente em decorrência da prática laboral.

O conceito de acidente do trabalho está previsto na Lei 8.213/91, na qual se conceitua que o acidente de trabalho é todo aquele que decorre do trabalho exercido em favor da empresa, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional, causando morte, perda ou redução, permanente ou temporária, para o trabalho. Inclui-se também o acidente ligado ao trabalho que, mesmo não sendo a causa única, tenha contribuído diretamente para o agravamento de sua doença pré-existente ou a morte do segurado, redução ou perda da sua capacidade para o trabalho.

Ainda, em 2022, a OMS – Organização Mundial da Saúde reconheceu o *Burnout* como um quadro decorrente do trabalho. A partir desta medida, os funcionários que obtêm comprovadamente esse diagnóstico, passam a ter os mesmos benefícios trabalhistas e previdenciários decorrentes dos demais acidentes do trabalho já conhecidos, marcando significativamente uma nova responsabilidade acidentária e desta vez, no campo da saúde mental, devendo se proceder em consonância aos demais acidentes, mediante registro de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

Nessa senda, com intuito de fomentar boas práticas, instituiu-se em 2024, a Lei 14.831/24, que trata sobre o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, na qual, previu de forma ampla, diversas práticas voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador, em que as empresas devem viabilizar, caso desejem obter o referido certificado. As práticas a serem promovidas são divididas em três pontos centrais: promoção da saúde mental, bem-estar dos trabalhadores e transparência e prestação de contas, destacando-se, os subtópicos: oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio em todas as duas formas e divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores. Apesar de contar com apenas 10 artigos, o dispositivo legal conseguiu, de forma objetiva, tratar sobre as mais diversas condutas a serem adotadas, abrangendo desde aspectos individuais, do meio ambiente do trabalho até os de análise quantitativa e escuta aos trabalhadores, formando uma ferramenta pautada em vários alicerces para assegurar o bem-estar, dispondo, também, que a certificação concedida pode ser divulgada pela empresa, como forma de sedimentar o seu compromisso com a saúde mental de seus colaboradores.

É indubitável que o contexto global no mundo do trabalho vem se transformando. Alinhada a essas mudanças, a 111ª Convenção da OIT – Organização Internacional do Trabalho, realizada no ano de 2023 incluiu o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável entre os princípios fundamentais

A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO

do trabalho. Essa ação, reforça o movimento crescente que de preocupação com os fatores psicossociais no ambiente de trabalho

Face a esses dados alarmantes acima expostos e à real necessidade de voltar os olhos para a discussão da saúde mental no trabalho, em 2024 editou-se a Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1)– que discorre sobre os norteadores de saúde e segurança do trabalho para as demais normas regulamentadoras – para acrescer a necessidade de tratar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, elevando-os ao patamar do tratamento de demais riscos já retratados em outras normas regulamentadoras, como riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos.

Desta maneira, a análise dos riscos psicossociais procederá com base no conteúdo previsto também na NR-17 Ergonomia, de modo que os riscos psicossociais integrarão o tópico “organização do trabalho.”

Com essa alteração na legislação, as empresas passarão a ter a necessidade e responsabilidade na identificação, mapeamento e gerenciamento de riscos, integrando o plano nos moldes do GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos igualmente previsto na NR-1.

Desse modo, é necessário o reconhecimento e aprofundamento dessa alteração, tendo em vista que, a partir de então, a preocupação com a saúde mental passa a ser uma responsabilidade preventiva, real e normatizada, e não apenas uma faculdade.

Conforme definição do próprio Ministério do Trabalho e Emprego, “os fatores psicossociais no trabalho são situações que envolvem a maneira como as atividades são planejadas, organizadas e executadas. Quando não são bem conduzidas, essas situações podem prejudicar a saúde mental, física e social dos trabalhadores. Exemplos incluem metas impossíveis de cumprir, excesso de jornada de trabalho, ausência de descanso semanal, ausência ou redução dos intervalos intrajornada e interjornada, assédio moral, assédio sexual, falta de apoio da chefia ou gerência, tarefas repetitivas ou solitárias, desequilíbrio entre o esforço e a recompensa, além de locais com falhas na comunicação.”

Em análise do Guia Técnico disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tem-se que: “É importante perceber que, na avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, trata-se de considerar quais os fatores da atividade de trabalho são estressores, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador. Não se trata de verificar sintomas individuais ou sensação do que está ocorrendo no trabalhador, ou de medir algum sinal biológico, por exemplo, mas de se verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.”

Desta maneira, percebe-se que, a análise dos riscos psicossociais integrará uma hegemonia analítica dos tópicos estressores mais intrínsecos à atividade laboral, afastando-se os fatores individuais que, por sua vez, também compõem a dinâmica do trabalho na organização.

Portanto, em que pese, em parte, esse método ser positivo, face a evitar a discriminação de grupos de pessoas “aptas” ou não ao exercício do trabalho, essa análise de riscos psicossociais em que aborda apenas uma visão macro, desconsiderando fatores para além das atividades exercidas no trabalho, bem como, do próprio trabalhador, põe em risco a efetividade na análise da real situação vivida pelos empregados.

Preconiza, Lacaz: A abordagem das relações trabalho e saúde-doença parte da ideia cartesiana do corpo como máquina, o qual expõe-se a agentes/fatores de risco [...]. Aqui, os “limites de tolerância” e “limites biológicos de exposição”, emprestados da higiene industrial e toxicologia, balizam a intervenção na realidade laboral, buscando “adaptar” ambiente e condições de trabalho a parâmetros preconizados para a média dos trabalhadores normais quanto à suscetibilidade individual aos agentes/fatores.

Ainda, Facas: É no processo intersubjetivo resultante da interação das pessoas com a organização do trabalho que são produzidas as significações psíquicas e construções sociais. Esse aspecto dinâmico é determinante, então, para compreender o estilo de gestão adotado, aos modos compartilhados de sentir e agir dos trabalhadores, as vivências de sofrimento resultantes da interação do sujeito com o trabalho e as possibilidades de ressignificação destas vivências.

Em contraponto, o psiquiatra Christophe Dejours discute sobre o conceito de saúde preceituado pela Organização Mundial da Saúde - OMS, em que prevê a saúde como um completo bem-estar, ponto este, segundo Dejours, inexistente. Defende, ainda, que “o estado de bem-estar é qualquer coisa sobre a qual temos uma ideia. Em última instância, poderíamos considerar como sendo um estado ideal, que não é concretamente atingido, podendo ser simplesmente uma ficção, ou seja, uma ilusão, alguma coisa que não se sabe muito bem no que consiste, mas sobre a qual se tem esperanças (...).”

A Ciência do NANO e seu impacto transformador no MACRO

Em seus estudos, contrapõe a ideia de que o trabalho está unilateralmente ligado ao sofrimento do trabalhador, ao trazer mais amplamente o conceito de saúde e, a divisão entre preceitos que a dimensiona. Defendendo, por fim, a ideia de que, um dos pontos da saúde mental é poder ter esperança e desejos, de modo que o trabalhador possa encontrar liberdades e adequações no trabalho diante das suas próprias necessidades e objetivos, contrários ao comportamento operário-massa.

Nesse sentido, o entendimento de saúde mental se une, ao formar uma complexa noção de que o trabalho, em parte, está diretamente relacionado à satisfação do trabalhador, enquanto que outra parcela, encontra-se presente em fatores também internos, mas relacionados à outros ambientes que compõem o contexto no qual o ser humano se insere, o que torna, complexo, portanto, a análise dos fatores de risco psicossociais sob a perspectiva da NR1, em que, relaciona os riscos tão somente às práticas potencialmente nocivas internas, como se, esses, pudessem ser tão precisamente distinguidos e isolados.

Faz-se mister reconhecer que a atualização normativa é precursora, no âmbito preventivo, para tratar da saúde mental dos trabalhadores e, assim, anseia-se, nela, uma significativa mudança face aos dados alarmantes já mencionados.

Depreende-se que a temática da saúde mental, que por sua vez, está amplamente ligada ao trabalho, é uma condição multifacetada, em que deriva de diversos objetos, sendo extremamente complexo delimitá-la e não sendo este o objetivo deste estudo, busca-se, diante das alterações e alcances legislativos, com especial enfoque à NR-1, firmar-se uma visão analítica dos dados crescentes e das frentes jurídicas que visam acompanhar a metamorfose que é o mundo do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores.

Conclusão

É indiscutível que o cenário do direito do trabalho está enfrentando significativa remodelação ao longo dos anos. Diante de movimentos de órgãos internacionais que visam promover a saúde do trabalhador como a OIT e a OMS, verifica-se que essa preocupação tem razão de ser quando analisados os dados promovidos pela Previdência Social, em que se verifica expressivos quadros de afastamentos do trabalho, decorrentes de acidentes do trabalho relacionados à saúde mental.

Ao olhar o cenário de anos atrás, via-se o acidente do trabalho apenas como um fato relacionado à fatores químicos, biológicos e físicos, quando decorrentes da prática laboral, ou ainda, aqueles que mesmo não relacionados ao trabalho, que causasse agravamento ou perda da capacidade permanente. Entretanto, com o reconhecimento do *Burnout* pela OMS como um quadro decorrente do trabalho, permitiu-se o enquadramento do mesmo como acidente de trabalho, devendo proceder o fato mediante comprovações médicas e registro em Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, inovando, desta maneira, ao reconhecer uma condição física-mental como acidente de trabalho.

Em consonância ao cenário atual, tem-se a alteração na norma regulamentar n. 1 (NR-1), que, de forma inovadora, trouxe para o escopo empresarial a necessidade de tratar os riscos psicossociais das atividades exercidas pelos trabalhadores, reconhecendo a importância do tema, ao gerar, nas organizações, a obrigação de criar mecanismos preventivos e condições de trabalho saudáveis, sob pena de responsabilização.

No entanto, verifica-se que, os conceitos de riscos psicossociais a serem abordados pelas empresas - segundo normativo, deverão abranger tão somente os fatores de risco das atividades em si, excluindo os complexos segmentos que compõem a saúde mental do trabalhador. Para tanto, verifica-se, através de conceitos principiologicos da saúde, que o tema deriva de várias nuances, que se complementam entre si, a formar o conceito de saúde e que a sua melhor análise se efetiva através desse composto, incluindo, ainda, a efetiva participação dos trabalhadores nos fatores, de modo que se compreenda, de maneira ainda mais clara, suas reais dificuldades na vivência do trabalho, pois, há nuances que não se podem ser percebidas sem que sejam também vividas.

Destarte, conclui-se que, o avanço legal que visa abranger as modificações necessárias à efetivação dos direitos trabalhistas é crucial para a modificação do cenário de aumento de casos ao longo dos anos, no entanto, essas avaliações devem ser minuciosas e ainda, verificadas de tempos em tempos, mediante aperfeiçoamento, para que proceda efetivo cumprimento da proteção ao trabalhador, criando mecanismos que fortaleçam a compreensão do tema e engajamento dos trabalhadores, tendo em vista, ainda, desmistificar o assunto que por vezes, é silenciado ou minimizado.

Assim, a inclusão dos riscos psicossociais no escopo normativo brasileiro alinha o país às melhores práticas internacionais, constituindo marco histórico na evolução do Direito do Trabalho pátrio e da Medicina Ocupacional nacional.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2025?]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 25 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 28 de março de 2024. Institui o selo Empresa Promotora da Saúde Mental. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 – Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO). Brasília: MTE, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Atualizada em 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 25 jul. 2025.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7–10, abr./jun. 1986.

FACAS, Emílio Peres. Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho. 2013. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Brasília, 2013.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757–766, abr. 2007.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. Saúde Mental no Trabalho: aumento de afastamentos por problemas de saúde mental no Brasil. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/292926-brasil-afastamentos-por-problemas-de-sa%C3%BAdem-mental-aumentam-134>. Acesso em: 07 jul. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Constitution of the World Health Organization. Geneva: WHO, [1946?]. Disponível em: <https://www.who.int/about/governance/constitution>. Acesso em: 10 jul. 2025.