UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

ELAINE CRISTINA CORREIA DA SILVA

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS JURÍDICAS DA ATUALIZAÇÃO DA NR-01 E DA LEI Nº 14.831/2024

JOÃO PESSOA
2026

ELAINE CRISTINA CORREIA DA SILVA

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS JURÍDICAS DA ATUALIZAÇÃO DA NR-01 E DA LEI Nº 14.831/2024

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.ª Dr. ª Paulla Christianne da Costa Newton.

JOÃO PESSOA
2026

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S586s Silva, Elaine Cristina Correia da.
Saúde mental no trabalho:perspectivas jurídicas da atualização da NR-01 e da Lei nº 14.831/2024 / Elaine Cristina Correia da Silva. - João Pessoa, 2026.
67 f. : il.

Orientação: Paulla Christianne da Costa Newton.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. NR-01. 2. Riscos psicossociais. 3. Saúde mental no trabalho. 4. Saúde ocupacional. 5. Legislação trabalhista. I. Newton, Paulla Christianne da Costa. II. Título.

UFPB/CCJ CDU 34

Elaborado por Lucimario Dias dos Santos - CRB-15/645

ELAINE CRISTINA CORREIA DA SILVA

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: PERSPECTIVAS JURÍDICAS DA ATUALIZAÇÃO DA NR-01 E DA LEI Nº 14.831/2024

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.ª Dr. ª Paulla Christianne da Costa Newton.

DATA DA APROVAÇÃO: 6 DE ABRIL DE 2026

BANCA EXAMINADORA:

Prof.ª Dr. ª PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON
(ORIENTADORA)

Prof.ª Dr. ª MÁRCIA GLEBYANE MACIEL QUIRINO
(AVALIADORA)

Prof. Dr. JULIAN NOGUEIRA DE QUEIROZ
(AVALIADOR)

A Carlos Antônio da Silva, meu pai, que sempre me ensinou, por seu exemplo, a importância do labor digno e saudável para integração dos demais aspectos da vida, dedico este trabalho, que encerra este ciclo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por permitir cada passo de minha jornada, por todo esforço dedicado a este trabalho e pela conclusão do curso.

Agradeço aos meus familiares: meu pai, Carlos Antônio, que sonhou antes mesmo que eu sonhasse; meu esposo, Karl Douglas, que segurou minha mão, acreditando em mim mais do que eu mesma acreditei; meu filho, Nícholas Renzo, por sua generosidade, compreensão da minha ausência e por seus incentivos cheios de humor, doçura e amor; meu irmão, Fábio Rogério, que, mesmo longe sempre me incentivou. E meu agradecimento mais especial à minha mãe, Edite, que só conseguiu acompanhar minha vida acadêmica de um outro plano, mas que sempre foi muito presente, seja pelos ensinamentos que deixou, seja pelas suas vibrações, orações e pelo seu amor.

Agradeço aos meus colegas de turma, que me acolheram. Agradeço aos meus professores, em especial às Professoras Doutoras Márcia Glebyane e Paulla Newton, que foram essenciais na continuidade deste trabalho. Agradeço também à banca examinadora, por debruçarem-se na leitura deste trabalho.

E, em minha vida acadêmica, agradeço aos muitos que não caberiam nesta escrita, mas que são parte desta jornada.

"É melhor prevenir que curar."

- Atribuída a Bernardino Ramazzini

RESUMO

O presente estudo analisa a evolução da legislação trabalhista brasileira em relação à saúde mental do trabalhador e à responsabilidade do empregador na prevenção, com ênfase na atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) e na Lei nº 14.831/2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. O estudo apoia-se na constatação do crescimento de afastamentos laborais no Brasil, decorrentes de problemas relacionados à saúde mental, fenômeno apontado como um dos principais desafios da saúde ocupacional contemporânea. Busca-se compreender o atual panorama do ordenamento jurídico e o posicionamento deste diante dessa demanda, bem como a forma pela qual as normas de segurança e saúde no trabalho serão estabelecidas para a promoção de ambientes laborais saudáveis. Adota o método dedutivo, com abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo, por meio de pesquisa de natureza bibliográfica e documental, abrangendo doutrina, legislação, artigos acadêmicos e publicações eletrônicas. Demonstra o panorama do ambiente laboral e da legislação trabalhista brasileira acerca da saúde mental no trabalho, bem como as principais atualizações da NR-01, além de abordar os desafios e as perspectivas para a efetividade da norma, a adequação das empresas e as contribuições da Lei nº 14.831/2024 na promoção da saúde mental laboral. Conclui-se que a proteção da saúde mental do trabalhador no Brasil avança na superação do modelo reativo, mediante a adoção de políticas preventivas voltadas à gestão de riscos psicossociais, com a atuação conjunta do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador nas relações laborais.

Palavras-chave: NR-01; riscos psicossociais; saúde mental no trabalho; saúde ocupacional; legislação trabalhista.

ABSTRACT

This study analyzes the evolution of Brazilian labor legislation regarding workers' mental health and employers' responsibility for implementing preventive measures, with emphasis on recent updates to Brazilian Regulatory Standard No. 01 (NR-01) and Law No. 14.831/2024, which establishes the Mental Health-Promoting Company Certificate. The study is based on the observed increase in work-related absences in Brazil due to mental health conditions, a phenomenon identified as one of the main challenges of contemporary occupational health. In this context, the study seeks to understand the current legal framework and its response to this issue, as well as how occupational safety and health standards are structured to promote healthy work environments. It adopts a deductive method, with a qualitative approach and an exploratory and descriptive design, based on bibliographic and documentary research, encompassing legal scholarship, legislation, academic articles, and online publications. It provides an overview of the Brazilian work environment and labor legislation regarding mental health at work, as well as the main updates to NR-01, and addresses the challenges and perspectives for the effectiveness of the regulation, the adaptation of companies, and the contributions of Law No. 14.831/2024 to promoting occupational mental health. It concludes that the protection of workers' mental health in Brazil is moving beyond a reactive model through the adoption of preventive policies focused on the management of psychosocial risks, with coordinated action by the State, employers, and workers to ensure the effective protection of workers' fundamental rights.

Keywords: NR-01; psychosocial risks; mental health at work; occupational health; labor legislation.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Concessão de benefícios previdenciários associados à saúde mental no Brasil 23
Tabela 2 - Transtorno prevalente de concessões B-91 conforme CID-10.....24

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -Evolução legislativa brasileira acerca da saúde mental no trabalho 31
Quadro 2 - Atualizações da Norma Regulamentadora 01 - NR-01 36

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEP – AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRELIMINAR

CAT – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE NO TRABALHO

CFP – CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

CFRB – CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

CID – CÓDIGO INTERNACIONAL DE DOENÇAS

CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

CTPP – COMISSÃO TRIPARTITE PARTIDÁRIA PERMANENTE

DJET – DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

DOU – DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

EC – EMENDA CONSTITUCIONAL

ESPII – EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL

EU-OSHA - AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

GRO – GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

INSS – INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL

ISO – INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (*ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE PADRONIZAÇÃO*)

MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

MTb – MINISTÉRIO DO TRABALHO

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

NR – NORMA REGULAMENTADORA

NR-01 – NORMA REGULAMENTADORA NÚMERO UM

ODS – OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

OPAS – ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE

PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MEDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

PDCA – PLAN (*PLANEJAR*), DO (*FAZER*), CHECK (*CHECAR*) e ACT (*AGIR*)

PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

PPRA – PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

RR – RECURSO DE REVISTA

SBPOT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

SEPRT – SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO

SESMT – SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

SIT – SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

SSMT – SECRETARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

SSST – SECRETARIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

SST – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

STRAB – SECRETARIA DE TRABALHO

SUS – SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

USP – UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13
2 PANORAMA DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO 17
2.1 CONCEITOS E FATORES DE RISCO RELACIONADOS À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO 17
2.2 DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE TRANSTORNOS MENTAIS NO AMBIENTE LABORAL 21
2.3 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR 25
3 O CENÁRIO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA SOBRE A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO 29
3.1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ACERCA DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO 29
3.2 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO - SST CONFORME A NORMA REGULAMENTADORA Nº 01 (NR-01) 34
3.3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA ATUALIZAÇÃO DA NR-01 38
4 OS DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A EFETIVIDADE DA NORMA 42
4.1 ADEQUAÇÃO DAS EMPRESAS ÀS DIRETRIZES DA NR-01 42
4.2 A CONTRIBUIÇÃO DA LEI Nº 14.831/2024 45
4.3 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A EFETIVIDADE DA NR-01 49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 53
REFERÊNCIAS 57

1 INTRODUÇÃO

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade (OMS, 1946).

Logo, pode-se compreender que a saúde é um ponto de partida para muitos aspectos pessoais e sociais, sendo um fator determinante para o trabalhador atender à produtividade no ambiente de trabalho que, por sua vez, deve ser um ambiente seguro e de promoção de bem-estar, sem que comprometa a saúde desse trabalhador.

Um dos aspectos que compõem a saúde do indivíduo está relacionado à saúde mental, a qual a OMS conceitua como um estado de bem-estar em que o indivíduo realiza suas capacidades, supera o estresse normal da vida, trabalha de forma produtiva e frutífera e contribui de alguma forma para sua comunidade (OMS, 1946).

Ao reconhecer que a saúde mental é um componente integral da saúde como um todo, é importante observar que o ambiente de trabalho desempenha um papel crítico na manutenção dessa saúde, em que as exigências do ambiente de trabalho impactam diretamente o bem-estar dos trabalhadores.

Esse ambiente laboral na última década apresenta transformações profundas. De acordo com diretrizes internacionais estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA), intensificaram-se os principais fatores de risco psicossociais presentes no ambiente corporativo. Entre as transformações mais críticas destacam-se a carga excessiva de trabalho, a falta de autonomia, a pressão constante por produtividade e metas abusivas. Soma-se, ainda, o fenômeno da pejotização e até mesmo os reflexos da pandemia causada por Covid-19, que contribuíram para evidenciar as fragilidades estruturais na proteção à saúde mental, impondo novas formas de organização do trabalho (como, por exemplo, o *home office*, que, apesar de flexibilizar a jornada, ampliou a sensação de isolamento e sobrecarga emocional). Esse conjunto de mudanças na organização do trabalho desencadeou o adoecimento mental no trabalhador, manifestando-se, de forma mais frequente, em quadros de sobrecarga emocional que geram, principalmente, ansiedade, estresse e burnout.

Diante desse cenário, a temática ganha relevância global uma vez que não é um fenômeno isolado em determinada localização geográfica ou determinada classe trabalhadora. A questão atinge trabalhadores de forma coletiva em todas as áreas e classes gerando altos custos socioeconômicos.

No Brasil, por exemplo, o resultado desse cenário é um crescimento considerável de afastamentos do trabalho causados pelo comprometimento da saúde mental. Dessa forma, o cenário mobiliza discussões sociais, políticas e jurídicas referentes à saúde integral do trabalhador, considerando a necessidade da proteção da saúde mental desse trabalhador dentro de seu ambiente de trabalho. Considera-se, ainda, a compreensão que o empregador possui responsabilidade de promover um ambiente seguro e saudável em conformidade com as normas regulamentadoras estabelecidas na legislação.

Compreendendo desta forma, as discussões geraram recentes iniciativas para novas estratégias efetivas de promoção da saúde no trabalho especialmente voltadas à saúde mental do trabalhador. Até então, o tema saúde no trabalho era voltado exclusivamente à segurança física e à prevenção de acidentes típicos. Com a ampliação do conceito de saúde para incluir fatores psicossociais, surgiu a necessidade de atualização normativa relacionada ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), e, assim, incluir estratégias efetivas de promoção da saúde mental no trabalho.

Diante desse contexto, o ano de 2024 destaca duas importantes iniciativas, das quais uma delas é a atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). Ela institui o PGR e amplia a abordagem de gestão de riscos para abranger fatores psicossociais, incorporando formalmente a dimensão da saúde mental nas obrigações do empregador. A regra com previsão para vigorar em 2025 foi adiada para 2026. A outra iniciativa é a promulgação da Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, já em vigor. Essa lei "*institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação"* (Brasil, 2024). Sua atuação está focada na promoção da saúde mental, no bem-estar dos trabalhadores e na transparência e prestação de contas, com o objetivo de incentivar a criação de ambientes laborais seguros e saudáveis.

Essas iniciativas refletem esforços legislativos e regulatórios relevantes para o enfrentamento desse cenário, por isso a importância de compreender a efetividade prática desses instrumentos, sua implantação, a capacidade de

fiscalização e até mesmo o caráter voluntário da certificação com a previsão legislativa.

Logo, o presente estudo analisa o que trata a evolução legislativa trabalhista brasileira em relação à saúde mental do trabalhador e a responsabilidade do empregador na promoção de medidas preventivas com ênfase na atualização da NR-01 e também na Lei 14.831/2024.

Nessa esteira, o problema central da pesquisa reside em examinar em que medida as alterações da NR-01 contribuem para a prevenção de agravos à saúde mental e como se delineia a responsabilidade do empregador nesse cenário. Para tanto, estabeleceu-se como objetivo geral a análise da eficácia normativa das recentes medidas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho brasileiro. Especificamente, o estudo pretende explorar as mudanças da NR-01 sob a ótica da gestão de riscos psicossociais, examinar o escopo e as finalidades da Lei nº 14.831/2024 e apontar os entraves práticos à efetividade dessas normas.

Diante desse contexto, parte-se da hipótese de que a atualização da NR-01, ao incorporar os riscos psicossociais ao gerenciamento dos riscos ocupacionais, e a Lei nº 14.831/2024, ao reconhecer as empresas que adotam práticas voltadas à promoção do bem-estar psicológico de seus colaboradores, representam um avanço relevante na proteção da saúde mental do trabalhador, uma vez que fortalecem a adoção de medidas preventivas no ambiente laboral. Parte-se, ainda, da compreensão de que essa atualização amplia a responsabilidade do empregador quanto ao dever de identificar, prevenir e reduzir fatores de risco capazes de comprometer o equilíbrio psíquico do trabalhador, embora a efetividade prática dessas medidas ainda dependa da adequada implementação pelas empresas, da fiscalização estatal e da regulação da Lei nº 14.831/2024.

Como uma temática juridicamente relevante, a justificativa deste estudo reside na importância social e acadêmica, sobretudo na compreensão dos limites e das potencialidades da regulamentação brasileira sobre saúde mental no trabalho. Além disso, destaca-se a importância de medidas preventivas eficazes, com base nas diretrizes da NR-01, bem como sua contribuição para as discussões acadêmicas e jurídicas acerca da dignidade do trabalhador e da efetividade dos direitos fundamentais sociais.

Considerando a construção da problemática e da hipótese, a metodologia adotada para a fundamentação deste estudo é dedutiva, a partir de uma abordagem

qualitativa, de caráter exploratório e descritivo realizada através de pesquisa de natureza bibliográfica e documental, de doutrina, legislação (em especial a NR-01), artigos acadêmicos e publicação de matérias da imprensa web, com o fito de explorar as argumentações possíveis para o estabelecimento de melhor solução à problemática apresentada, levando-se em consideração a necessidade de garantir uma análise crítica, mas sem a pretensão de esgotar os debates sobre o tema.

O estudo está estruturado em três capítulos de desenvolvimento. O primeiro capítulo traça o panorama da saúde mental, discorrendo sobre o ambiente de trabalho através dos conceitos e fatores de risco relacionados à saúde mental no trabalho, alguns dados estatísticos sobre transtornos mentais no ambiente laboral e a responsabilidade do empregador na promoção e proteção da saúde mental. O segundo capítulo tem sua abordagem alinhada ao objetivo do estudo no qual explora o cenário da legislação trabalhista sobre saúde mental no trabalho, a sua evolução, a segurança e saúde no trabalho conforme a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) e as principais alterações trazidas pela atualização da mesma, demonstrando que essas atualizações instituíram o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) incorporando a gestão de fatores psicossociais na legislação trabalhista brasileira. O terceiro capítulo trata da efetividade das ações do empregador e suas adequações às diretrizes da NR-01, bem como a contribuição da Lei nº 14.831/2024. O capítulo evidencia os principais desafios práticos e teóricos para a efetividade normativa das recentes iniciativas legais em saúde mental no trabalho, com destaque para os limites de sua implementação e perspectivas desse avanço regulatório, para que se consolide uma proteção mais eficaz à saúde mental do trabalhador no Brasil. Por fim, apresentam-se as considerações do estudo com o objetivo de construir, através desse panorama conceitual, histórico e jurídico a compreensão da relevância da saúde mental no trabalho como direito social e obrigação patronal, sem, contudo, esgotar as reflexões sobre o tema.

2 PANORAMA DA SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste capítulo, aborda-se o panorama atual da saúde mental no ambiente de trabalho, com o objetivo de conceituar os fatores de risco relacionados ao tema, apresentar dados estatísticos relevantes e analisar a mudança de perspectiva sobre a responsabilidade do empregador na promoção e proteção do bem-estar e da saúde mental do trabalhador.

2.1 CONCEITOS E FATORES DE RISCO RELACIONADOS À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A premissa filosófica de Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), conforme Bertram (2024), permite compreender que o indivíduo é moldado pelo meio em que vive. A tese de Rousseau desperta para a importância de analisar o conceito de meio ambiente em sentido amplo e o recorte da dimensão específica do ambiente de trabalho, devido às suas particularidades e implicações na qualidade de vida do indivíduo, a fim de compreender a correlação entre o meio ambiente de trabalho e a saúde mental do trabalhador. A partir dessa compreensão, é possível promover um ambiente de trabalho ideal, garantindo a preservação da saúde mental do trabalhador alinhando-se à perspectiva da Organização Mundial da Saúde – OMS, que considera o trabalho decente um promotor da saúde mental ao proporcionar benefícios como sustento, senso de propósito e pertencimento (OMS, 2024).

Compreender o meio ambiente é reconhecê-lo conforme preconiza a Organização das Nações Unidas - ONU, na Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano, em 1972:

> O homem é ao mesmo tempo criatura e moldador do seu ambiente, que lhe proporciona sustento físico e lhe proporciona a oportunidade de crescimento intelectual, moral, social e espiritual. Na longa e tortuosa evolução da raça humana neste planeta, chegou-se a um estágio em que, através da rápida aceleração da ciência e da tecnologia, o homem adquiriu o poder de transformar o seu meio ambiente de inúmeras maneiras e numa escala sem precedentes. Ambos os aspectos do meio ambiente do homem, o natural e o artificial, são essenciais para o seu bem-estar e para o gozo dos direitos humanos básicos – até mesmo o direito à própria vida. (ONU, 1972, p. 3 - tradução nossa).

A abordagem da ONU remete à observação de alguns aspectos sobre o meio ambiente. Um deles é o meio ambiente de forma ampla que Fiorillo (2025) compreende conforme a própria terminologia, ou seja, o meio ambiente refere-se a tudo o que circunda o indivíduo. Outro aspecto refere-se ao conceito normativo brasileiro, que, para previsão legal, entende o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981).

Um terceiro aspecto é o meio ambiente delimitado, que Farias (2007) aborda com quatro definições:

> A doutrina desdobrou o conceito de meio ambiente em quatro aspectos: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho. O meio ambiente natural ou físico é o constituído pelos recursos naturais propriamente ditos e pela correlação recíproca de cada um destes em relação aos demais. O meio ambiente artificial é o construído ou alterado pelo ser humano, sendo constituído pelos edifícios urbanos e pelos equipamentos comunitários. O meio ambiente cultural é o patrimônio histórico, artístico, paisagístico, ecológico, científico e turístico e constitui-se tanto de bens de natureza material quanto imaterial. E o meio ambiente do trabalho é o conjunto de fatores que se relacionam às condições do ambiente de trabalho. (Farias, 2007, p. 444).

As definições apresentadas pelo autor nesse aspecto do meio ambiente delimitado detalham de forma didática cada uma dessas esferas, mas o meio ambiente do trabalho suscita um desdobramento mais amplo conforme conceitua Fiorillo (2025) com abordagem clara e minuciosa sobre o conceito:

> Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). (Fiorillo, 2025, p. 25).

Desta forma, o conceito de ambiente de trabalho não merece ser reduzido a um espaço físico destinado exclusivamente ao desempenho das atividades laborais, sejam elas manuais ou intelectuais. Trata-se de um constructo que abrange tanto as condições objetivas quanto os aspectos subjetivos das relações sociais e organizacionais, influenciando de modo direto a qualidade de vida do trabalhador em suas dimensões física e psíquica. Nesse sentido, Dejours (1992) destaca que as

condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico, evidenciando que a estruturação do ambiente de trabalho pode constituir fator de vulnerabilidade mental.

Em consonância, Farias (2007) defende que o meio ambiente laboral deve ser compreendido em sentido amplo, *lato sensu*, englobando não apenas o espaço físico previamente preparado, mas também qualquer local em que a atividade profissional seja desempenhada. E, nessa mesma direção, Figueiredo (2002) afasta a visão restritiva e dicotômica entre ambiente natural e artificial, ressaltando um conceito centralizado no trabalhador:

> O conceito transcende a concepção meramente espacial (local de trabalho como elemento do contrato de trabalho) e se afasta da falsa dicotomia ambiental natural x ambiental artificial. Na verdade, a atividade laboral não se limita a um único espaço geográfico, admitindo a movimentação do trabalhador. Por tal razão, podemos dizer que meio ambiente do trabalho é o local onde o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional. Este aspecto do meio ambiente – o meio ambiente do trabalho – assim, desloca-se com o trabalhador nos períodos em que este se encontra no exercício da atividade laboral. Em outras palavras, a ideia de meio ambiente do trabalho está centralizada na pessoa do trabalhador no momento em que ele desenvolve sua atividade laboral [...] (Figueiredo, 2002, p. 378-379).

De fato, essa concepção reflete princípios constitucionais fundamentais como a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho previstos no Artigo 1º, III e IV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CFRB/88) e eleva o ambiente laboral a um componente construtivo e essencial para o equilíbrio psicossocial do trabalhador.

Nesse sentido, a definição de saúde mental da OMS (1946) - que inclui o bem-estar, a capacidade de lidar com o estresse e a contribuição para a comunidade - orienta a conceber o ambiente laboral não apenas como uma esfera de produção econômica, mas também como um contexto de promoção do fortalecimento das relações sociais, bem-estar psicológico, prevenção de adoecimentos, entre outros. E, para que ocorra um ambiente laboral dentro dos referidos aspectos, é necessário mapear os riscos ocupacionais, que podem ter diversas naturezas, como a física, a química, a biológica, a ergonômica e a psicossocial.

Consoante a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), o risco ocupacional é uma “combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde” (NR-01, 2024, p. 17) onde

o risco ocupacional de natureza psicossocial é o que apresenta maior desafio no ambiente de trabalho contemporâneo pois compromete diretamente a saúde mental do trabalhador, desencadeando quadros de estresse ocupacional, ansiedade, depressão e burnout.

Além de mapear o risco ocupacional, também é importante verificar sobre o fator do risco ocupacional, pois sendo esse um “elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde” (NR-01, 2024, p. 17) , é legítimo afirmar a existência de diversos fatores e que entre esses diversos fatores de risco relacionados à saúde mental no trabalho, destacam-se os fatores organizacionais (ex.: carga horária excessiva, metas inatingíveis), os fatores ambientais (ex.: condições precárias de segurança e higiene, ambiente físico inadequado ou insalubre), e principalmente os fatores psicossociais (ex. assédio moral, pressões hierárquicas e ausência de apoio social).

Um relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2016) define os fatores de risco psicossociais como uma interação entre o ambiente laboral e os fatores humanos que, quando em desequilíbrio, podem acarretar problemas de saúde físico e mental tanto quanto o equilíbrio pode promover domínio, autoconfiança, motivação e satisfação:

> Interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e, as capacidades, necessidades, cultura e considerações pessoais extra laborais dos trabalhadores podem, por meio de percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho”. [...] essa definição enfatizou a interação dinâmica entre o ambiente de trabalho e os fatores humanos. Uma interação negativa entre as condições ocupacionais e os fatores humanos pode levar a distúrbios emocionais, problemas comportamentais, alterações bioquímicas e neuro-hormonais, apresentando riscos adicionais de doenças mentais ou físicas. Por outro lado, quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalho cria um sentimento de domínio e autoconfiança; aumenta a motivação, a capacidade de trabalho e a satisfação; e melhora a saúde. (OIT, 2016, p. 02 - tradução nossa).

Em conformidade com essa definição da OIT, considera-se o bem-estar psicológico do trabalhador um elemento essencial para o aumento da produtividade, redução do absenteísmo (e presenteismo) e fortalecimento da relação interpessoal, e quando submetido a risco psicossocial pode comprometer a saúde e toda a cadeia produtiva. Zanelli e Kanan complementam que:

> Os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho são condições, circunstâncias ou acontecimentos que afetam os trabalhadores, os grupos, a própria organização e o contexto societário, em curto ou longo prazo, com maior ou menor severidade de modo a potencializar a probabilidade de danos à saúde e segurança (Zanelli e Kanan, 2019, p. 43).

Assim, o direcionamento do equilíbrio dos fatores psicossociais para que os riscos sejam minimizados, reduzidos ou transformados pode transformar os dados estatísticos em um cenário mais favorável a partir do incentivo à maior responsabilidade corporativa na promoção e proteção da saúde mental do trabalhador.

2.2 DADOS ESTATÍSTICOS SOBRE TRANSTORNOS MENTAIS NO AMBIENTE LABORAL

O acompanhamento estatístico de dados é uma significativa ferramenta para avaliação da crescente relevância da saúde mental no ambiente laboral. Uma análise consistente que oferece base sólida de coleta de dados, com interpretação criteriosa de relatórios e foco em padrões, estabelece um panorama da realidade, permitindo a definição de objetivos e estratégias eficazes na promoção do bem-estar do trabalhador.

Esse subtítulo apresenta alguns dados dos relatórios Saúde Mental Mundial de 2022 e de 2024 da OMS e resultados de uma pesquisa da Inmar Intelligence com trabalhadores dos Estados Unidos (De Luca, 2025), além da realidade estatística sobre afastamentos previdenciários devido a transtornos mentais no ambiente laboral do Brasil, referente ao ano de 2024.

É importante ressaltar, conforme Casimiro e Moura (2025), que no Brasil houve uma disparidade histórica no aumento desses afastamentos entre 2012 e 2024 e que os dados disponíveis não refletem a realidade completa devido a questões como subnotificações (muitos casos não são registrados formalmente e outros são registrados com diagnósticos inconclusos), problemas burocráticos (muitos benefícios não são concedidos ou são concedidos por diagnóstico equivocado, o que distorce a contagem) e duplicidade de registro (os dados representam o número de afastamentos e não o número de trabalhadores, já que a mesma pessoa pode solicitar mais de uma licença médica no mesmo ano). Logo, essas limitações metodológicas devem ser consideradas quando houver análise estatística pois, mesmo sendo

essencial, necessita de cautela na interpretação para que os riscos de equívocos sejam minimizados.

O relatório Saúde Mental Mundial (OMS, 2022) estima que anualmente 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos por causa de depressão e ansiedade, custando à economia global quase 1 trilhão de dólares. Também o Atlas da Saúde Mental (OMS, 2022) aborda que em 2019 um bilhão de pessoas viviam com transtornos mentais e 15% dos adultos em idade laboral sofriam com algum transtorno mental. Na publicação de 2024 desses relatórios, a OMS atualizou os dados e a Organização Pan-Americana de Saúde – OPAS (2025) avaliou esses dados como um alerta no avanço do fortalecimento de políticas e planejamento de saúde mental, pouco motivado por reformas jurídicas, uma vez que, conforme relatório Saúde Mental Mundial (OMS,2022) apenas 45% dos países membros da OMS aderiram à aplicação leis de saúde mental em conformidade com os padrões internacionais de direitos humanos.

De acordo com De Luca (2025), uma pesquisa com mil trabalhadores nos Estados Unidos, realizada pela Inmar Intelligence, empresa de tecnologia e dados, revelou que 33% dos trabalhadores entrevistados afirmam que o trabalho impacta de forma negativa sua saúde mental e que os principais fatores negativos são a comunicação ineficaz (32%), o excesso de trabalho ou demandas pouco claras (30%), a cultura tóxica ou estressante (29%), a falta de reconhecimento (25%) e a gestão não solidária (24%). Uma outra pesquisa aponta o levantamento do Business Group on Health, revelando que de 131 empregadores globais entrevistados, 93% tinham planejamento, para no ano de 2025, promover ou ampliar ofertas de bem-estar priorizando, em 50%, a saúde mental.

No Brasil, a OIT Brasil (2017) implantou a Plataforma SmartLab, uma iniciativa conjunta com o Ministério Público do Trabalho – MPT que deu início ao Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho MPT – OIT. Conforme Antônio Carlos de Mello (coordenador do Programa de Combate ao Trabalho Forçado da OIT, ao tempo), o laboratório tem o objetivo de gerar informações e conhecimentos para apoiar a defesa e a promoção das normas e princípios trabalhistas fundamentais.

A plataforma SmartLab permite o mapeamento de déficits de trabalho decente em todas as suas dimensões por meio de um esforço colaborativo de pesquisa e gestão do conhecimento, consolidando a cooperação entre organizações governamentais, não governamentais e internacionais através de dados públicos

brutos extraídos de diversas fontes (como, por exemplo, INSS, CAT Web, Censo Demográfico do IBGE e Ministério do Trabalho), compilados, organizados e tratados.

Na plataforma SmartLab, estão divulgados os dados estatísticos apresentados a seguir sobre os benefícios concedidos pela previdência social do Brasil. No ano de 2024 ocorreram 471,6 mil concessões de benefícios previdenciários relacionados à saúde mental sendo desses, 9,8 mil concessões de benefício previdenciário de auxílio-doença por acidente de trabalho (B91- Código de concessão por incapacidades decorrentes do trabalho) e 461,8 mil concessões de benefício previdenciário de auxílio-doença (B31 – Código de concessão de incapacidade não relacionado ao trabalho). Esses são números alarmantes comparados aos anos anteriores, divulgados na mesma Plataforma SmartLab. Por exemplo, em 2012 ocorreram 212,8 mil concessões de benefícios previdenciários relacionados à saúde mental; em 2020, (ano que marcou o início da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional-ESPII referente à COVID-19), foram 289,6 mil concessões de benefícios previdenciários relacionados à saúde mental e em 2023, (ano que a OMS declarou o fim da ESPII) foram 283,3 mil benefícios concedidos relacionados à saúde mental do trabalhador.

É possível acompanhar esses dados na Tabela 1 – Concessão de benefício previdenciário associado a saúde mental tanto em sua totalidade quanto em tipo de código de concessão (B91 – por incapacidade decorrente do trabalho e B31 concessão comum não relacionada ao trabalho):

Tabela 1 - Concessão de benefícios previdenciários associados à saúde mental no Brasil

Ano	Acidentários e comuns (B91+B31)	Acidentários (B91)	Comuns (B31)
2012	213.853	11.565	202.288
2020	289.697	4.454	285.243
2023	283.345	10.102	273.243
2024	471.649	9.827	461.822

Fonte: SmartLab – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2025)

Sobre as concessões por incapacidade decorrente do trabalho (concessões B-91), a Plataforma SmartLab permite acesso aos dados dos transtornos mais prevalentes conforme códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID)

dos quais mais se destacam por sua relevância estatística conforme é possível acompanhar na Tabela 2 – Transtorno prevalente de concessão B91 conforme CID-10:

TABELA 2 - TRANSTORNO PREVALENTE DE CONCESSÕES B-91 CONFORME CID-10

Ano	F-32 Episódios depressivos	F-33 Transtorno depressivo recorrente	F-41 Outros transtornos ansiosos	F-43 Reações ao “Stress”
2012	29,5%	8,14%	19,4%	29,1%
2020	24,4%	8,31%	31,8%	27,6%
2023	22,3%	7,71%	38,7%	23,3%
2024	21,1%	7,46%	41,1%	20,5%

Fonte: SmartLab – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (2025)

Importa ressaltar que a Classificação Internacional de Doenças-CID passou pela 11ª atualização em janeiro de 2022 tornando-se então a CID-11. No Brasil, o Ministério da Saúde e a OPAS concluíram em 2024 a tradução do documento da CID-11 para a língua portuguesa com a previsão de implantação no Brasil em janeiro de 2027. Com a atualização da CID-11 o burnout passou a ser reconhecido pela OMS, não apenas como uma condição médica na categoria relacionada ao modo de vida, mas sim como um fenômeno ocupacional, inclusive com um novo código ao qual, antes, na CID-10, o burnout era classificado sob o código Z73.0 e na CID-11 foi reclassificado para QD85. Esta classificação é relevante pois pode influenciar na análise dos dados estatísticos relacionados ao burnout, por não aparecer de forma expressiva nas concessões por incapacidade decorrente do trabalho, somado à dificuldade de seu diagnóstico. No Brasil, a Portaria do Ministério da Saúde nº 1.999/2023 atualizou o burnout incluindo expressamente diversos riscos psicossociais relacionados a ele. Essa iniciativa poderá viabilizar maior facilidade no diagnóstico, uma vez que o burnout já era reconhecido no Brasil desde 1999 através da Portaria Ministério da Saúde nº 1.339/1999.

De acordo com as estatísticas divulgadas na plataforma SmartLab (2025), O cenário é crescente nos últimos dez anos e aponta que dos afastamentos ocorridos no ano de 2024 os setores que mais afastaram trabalhadores por incapacidade decorrente do trabalho foram os bancos múltiplos com carteira comercial (20%); a administração pública em geral (11,3%); as atividades de atendimento hospitalar

(10,2%) e o comércio varejista com predominância de hipermercados e supermercados (5,64%). E considerando o total de dias perdidos de todos os trabalhadores afastados, em razão de afastamentos previdenciários acidentários em função de transtornos mentais e comportamentais em 2024, a soma é de 1.415.718 dias. Essa é uma métrica que mede por aproximação (proxy) tanto os prejuízos de produtividade para a economia formal, como a quantidade total de dias vividos com transtornos mentais, no âmbito da população afastada.

Diante desses dados estatísticos, é possível identificar o crescimento preocupante dos transtornos mentais no ambiente laboral e compreender a necessidade da mudança de medidas reparativas para medidas preventivas integrando de forma mais efetiva a legislação trabalhista ao ambiente corporativo com o objetivo de reduzir os impactos causados pelos fatores de risco e a preservação da saúde mental dos trabalhadores.

2.3 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Para verificar sobre as responsabilidades do empregador na prevenção e promoção da saúde mental do trabalhador, é importante ressaltar a diferença entre prevenção e promoção. Abreu (2012) aponta que o atual conceito de prevenção compreende a promoção à saúde como uma área específica da prevenção e ressalta a integração entre prevenção, promoção, tratamento. Desta forma, compreender a diferença pode nortear ações estratégicas e intervenções efetivas na relação das obrigações atribuídas ao empregador com o trabalhador no tocante à saúde mental.

Em sintonia com essa visão distinta entre prevenção e promoção, está o relatório Saúde Mental Mundial (OMS, 2022), que aborda um panorama da saúde mental de forma geral, e destaca um capítulo para considerar estratégias de prevenção e promoção necessárias para todas as fases da vida, examinando três prioridades, entre elas a prevenção e promoção da saúde mental no trabalho (as outras duas prioridades são a prevenção ao suicídio e a promoção da saúde mental da criança e do adolescente). O relatório reconhece que:

> [...]as estratégias de promoção da saúde mental e prevenção universal são geralmente projetadas para mudar o perfil de risco de populações inteiras e impulsionar o bem-estar geral[...]Estratégias e intervenções universais são

> altamente diversificadas. Muitas intervenções são realizadas em nível comunitário, por exemplo, por líderes locais ou prestadores de serviços de saúde. Outras são realizadas em níveis mais elevados, por exemplo, por meio de leis trabalhistas nacionais ou estratégias de redução da pobreza. Na prática, as intervenções universais frequentemente combinam diferentes estratégias nos níveis individual, social e estrutural. (OMS, 2022, p. 151 – tradução nossa).

Observa-se que a redação do relatório citado, corresponde a uma definição de prevenção “como intervenções orientadas a evitar o surgimento de doenças específicas, reduzindo sua incidência e prevalência nas populações” (Czeresnia, 2003, p. 4) e uma definição de promoção como “medidas que não se dirigem a uma determinada doença ou desordem, mas servem para aumentar a saúde e o bem-estar gerais” (Leavell & Clarck apud Czeresnia, 2003, p. 4) concluindo que, conforme Czeresnia (2003) a diferença entre prevenção e promoção ao mesmo tempo se apresenta profunda e sutil. Enquanto a prevenção olha para o que se pode dar errado com foco no risco e na patologia, a promoção à saúde implica em mudança radical na abordagem gerando nova concepção de mundo, mas ambas se utilizam dos mesmos conhecimentos científicos na prática. É como se a prevenção abordasse os cuidados para evitar a doença, enquanto que a promoção abordasse os mesmos cuidados para destacar a importância da saúde.

Diante dessa compreensão, os dados estatísticos apresentados no capítulo anterior evidenciam que os transtornos mentais ocasionados pelo ambiente de trabalho constituem um problema de saúde pública e de gestão corporativa com repercussões diretas na sustentabilidade organizacional, econômica e no bem-estar do trabalhador. É necessário compreender que o ambiente laboral e os fatores de risco atribuídos às organizações, podem, sim, afetar a saúde mental do trabalhador tornando imprescindível o destaque da responsabilidade do empregador em promover um ambiente de trabalho seguro e saudável não apenas por questões produtivas, mas também por questões sociais e de bem-estar coletivo.

A responsabilidade do empregador não se limita à adoção de medidas preventivas. A negligência desse cuidado compromete essa responsabilidade na esfera trabalhista, civil, administrativa e, até mesmo, na esfera penal. A prevenção dos riscos psicossociais deve ser interpretada como um dever legal e não apenas mera recomendação, pois a caracterização de culpa ou dolo ao comprometer a saúde do trabalhador, pode gerar sanções administrativas ou judiciais, estendendo-se à reparação de danos decorrentes de eventual omissão ou ação inadequada. Nessa

esteira, quando a legislação assegura não apenas a reparação, mas também a proteção do trabalhador e a promoção de um ambiente de trabalho saudável de acordo com normas de saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho, o empregador, de pronto, deve agir preventivamente conforme Penido (2011):

> Qual é o dever de cuidado imposto, pela lei, ao empregador e aos seus agentes com relação à proteção da saúde e da integridade mental dos empregados? Cabe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos ou psicossociais. (Penido, 2011, p. 225).

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST tem reconhecido expressamente o dever do empregador de zelar pela saúde mental do trabalhador, inclusive diante de riscos psicossociais no ambiente laboral:

> O empregador tem o dever legal de zelar pela saúde mental do empregado no ambiente de trabalho, o que envolve garantir condições laborais seguras, oferecendo suporte adequado e evitando práticas que possam causar sofrimento psicológico ao trabalhador. (TST, RR-1001325-37.2019.5.02.0069,6ª Turma, Rel. Min. Katia Magalhães Arruda, DEJT 09mar. 2026).

A decisão evidencia a consolidação do entendimento jurisprudencial no sentido de que a saúde mental integra o dever de proteção do empregador, não se limitando à integridade física, mas abrangendo também os aspectos psicossociais do ambiente de trabalho, em consonância com as diretrizes normativas mais recentes.

Logo, quando danos são gerados ao trabalhador, incide a responsabilidade civil, atribuída ao empregador pelo risco da atividade econômica que exerce, conforme Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943, art. 2º).

Na doutrina, Tartuce (2025) afirma que:

> [...] a responsabilidade civil desde há muito tempo interage com o Direito do Trabalho, o que é objeto de muitas obras no Brasil, não só de civilistas como também de trabalhistas. Na verdade, até a emergência da Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho não havia tratado do tema, o que acabou ocorrendo somente quanto aos danos extrapatrimoniais. A responsabilidade civil nas relações do trabalho, até então, estava regulamentada pela Constituição Federal, pelo Código Civil e pela legislação extravagante, o que ainda ocorre no tocante às regras de atribuição de responsabilidades. (Tartuce, 2025, p. 873).

E também aponta o entendimento sobre a responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador:

> [...]deve-se entender que a responsabilidade direta do empregador é, em regra, subjetiva, nos termos do art. 7.º, inc. XXVIII, da Constituição Federal. Eventualmente, presente uma atividade de risco, a que está submetido o empregado, a responsabilidade do empregador poderá ser configurada como objetiva, tratada na segunda parte do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Essa parece ser a posição majoritária há tempos na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, apesar de resistências iniciais na Corte. (Tartuce, 2025, p. 878).

Mas a discussão que se adianta tem ênfase na dimensão preventiva, ou seja, nas responsabilidades sobre a prevenção dos riscos existentes no ambiente laboral, para que seja promovido um ambiente laboral adequado, hígido e satisfatório, consoante a garantia da CFRB/88, de que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988, art. 7º, XXII) e do reforço da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que dispõe que “cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (BRASIL, 1943, art. 157, I).

Então, no Brasil, é por atualização normativa que o panorama recente da saúde mental no ambiente de trabalho encontra amparo para uma nova perspectiva. O momento de altos índices de adoecimento mental, como evidenciado neste capítulo, está associado aos fatores de risco psicossociais do ambiente de trabalho contemporâneo, impulsionado principalmente por insegurança, assédio e pressão. Nesse contexto, a responsabilidade do empregador na promoção e proteção da saúde mental do trabalhador precisa da intervenção legislativa com a mesma intensidade da responsabilidade reparatória. Apresentado este panorama, o próximo capítulo examinará o cenário da legislação trabalhista brasileira sobre a saúde mental no trabalho, com ênfase na evolução normativa e nas diretrizes estabelecidas pela atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01).

3 O CENÁRIO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA SOBRE A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

O presente capítulo examina o cenário da legislação trabalhista brasileira sobre a saúde mental no trabalho, abordando a evolução legislativa acerca da saúde do trabalhador, o amparo normativo da segurança e saúde no trabalho pela NR-01, bem como as principais atualizações da NR-01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

3.1 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ACERCA DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A compreensão do atual cenário normativo brasileiro referente à saúde mental no trabalho merece, a princípio, uma breve exposição de alguns marcos relevantes na história das normas de proteção à saúde do trabalhador em contexto global.

Os primeiros estudos sobre a relação entre atividades laborais e adoecimento datam do século XVII, pelo médico italiano Bernardino Ramazzini, considerado o pai da medicina do trabalho, que estruturou a relação sistemática entre trabalho e doença (FACCI, 2021).

Conforme explicam Mendes e Dias (1991), no século XVIII, foi a Revolução Industrial, com a produção em larga escala e exposições precárias do trabalhador no ambiente laboral que impulsionou o surgimento da Medicina do Trabalho, em que as fábricas mantinham em seu interior um médico para atendimento aos trabalhadores doentes, garantindo a mão de obra sempre ativa. Os autores destacam que ainda durante a Revolução Industrial, no século XIX, surgiram as primeiras leis trabalhistas relacionadas aos acidentes de trabalho, sendo a Alemanha o país pioneiro nesse acolhimento, seguida pelos demais países europeus.

Ainda no cenário internacional, em 1919, é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o objetivo de promover justiça social e trabalho decente em todo o mundo, incorporando medidas preventivas e promoção de bem-estar, marcando, assim, as primeiras noções de saúde ocupacional. E em 1948 surge a Organização Mundial da Saúde que amplia o conceito de saúde para além da ausência de doenças, integrando o bem-estar físico, social e mental.

Compreende-se que no âmbito do cenário internacional, as bases legais para regimento das relações de saúde do trabalhador e do ambiente de trabalho, tiveram um movimento gradual de ampliação da proteção à saúde dos trabalhadores inicialmente voltada apenas à integridade física e posteriormente estendida ao bem-estar psicossocial.

No Brasil, a preocupação com a proteção à saúde dos trabalhadores acompanha o movimento internacional e desponta no século XX, a partir do Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que regulou as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Após onze anos, o Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, criou a Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Na Carta Constituinte do Brasil de 1934, no capítulo "Da Ordem Econômica e Social", foram previstas algumas regulações de higiene e segurança, além da inclusão da Justiça do Trabalho, com a função a ela atribuída de resolver os conflitos entre empregadores e empregados. Na sequência, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, com o Capítulo V dedicado a Segurança e à Medicina do Trabalho, que mais tarde, em 1977, passou por alterações em seu Título II, relativo à segurança e medicina do trabalho, com a promulgação da Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

No ano seguinte, a Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, aprovou as Normas Regulamentadoras – (NR) do Título II deste Capítulo. Dez anos depois, a Constituição Federal, promulgada em 1988, alça o meio ambiente como bem essencial à sadia qualidade de vida, representando importante relevância para o bem-estar no ambiente do trabalho.

No ano de 1990, a Lei Orgânica da Saúde também apresentou significativas contribuições nessa evolução. Trata-se da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes.

Em 2004, a Emenda Constitucional nº 45 transferiu a competência de julgar ações indenizatórias decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais para a Justiça do Trabalho. Posteriormente, em 2012, a Portaria nº 1.823 do Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, que possibilitou a integração das ações de vigilância em saúde do trabalhador às práticas

do Sistema Único de Saúde (SUS), ampliando o enfoque para agravos relacionados ao estresse, assédio moral e condições psicossociais adversas.

Em 2019, houve revisões significativas nas Normas Regulamentadoras, em especial a NR-01, a qual recebeu nova redação com entrada em vigor em 2022, e, posteriormente, nova atualização em 2024, com vigência prevista para 2026, relacionada aos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Também no ano de 2024, o Brasil aprovou e sancionou a Lei nº 14.831, de 27 de março, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabeleceu os requisitos para a concessão da certificação.

Evidencia-se, portanto, que ao longo do século XX e início do século XXI, o ordenamento jurídico brasileiro incorporou, de forma gradativa, normas voltadas à segurança, higiene e saúde do trabalhador, incluindo medidas específicas para a proteção da saúde mental.

A evolução desses marcos normativos pode ser visualizada no Quadro 1, que sintetiza alguns dos principais avanços legislativos relevantes nessa área:

Quadro 1 -Evolução legislativa brasileira acerca da saúde mental no trabalho

ANO	MARCO LEGAL/EVENTO	DESCRIÇÃO E RELEVÂNCIA
1919	Decreto Legislativo nº 3.724	Regulamenta as obrigações decorrentes dos acidentes de trabalho. Marco inicial de proteção legal aos trabalhadores.
1930	Decreto nº 19.433	Criação do (extinto em 2019) Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, consolidando atuação estatal nas relações laborais.
1934	Constituição Federal	Inclui previsões constitucionais de higiene e segurança no trabalho e cria a Justiça do Trabalho.
1943	Decreto-Lei nº 5.452 (CLT)	Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); o Capítulo V é dedicado à Segurança e Medicina do Trabalho.
1977	Lei 6.514	Amplia as normas de segurança e medicina do trabalho, instituindo os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT - e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA.
1978	Portaria nº 3214	Institui as Normas Regulamentadoras (NRs), detalhando padrões técnicos de segurança e saúde no trabalho.
1988	Constituição Federal	Confere grau constitucional ao direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado essencial à sadia qualidade de vida. (Abrange-se então, o meio ambiente do trabalho).
1990	Lei nº 8.080	Lei Orgânica da Saúde, reconhece o trabalho como um dos determinantes e condicionantes da saúde.
2004	Emenda Constitucional nº 45	Transfere a competência de julgar ações indenizatórias decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais para a Justiça do Trabalho.

2012	Portaria nº 1.823 Ministério da Saúde.	Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. (Enfoque para agravos relacionados ao estresse, assédio moral e condições psicossociais adversas.
2019	Revisão das NRs	Início do processo de atualização das Normas Regulamentadoras.
2022	Nova Redação da NR-01	Define diretrizes gerais para gestão de riscos ocupacionais.
2024	Portaria Nº 1.419, de 27 de agosto do Ministério do Trabalho e Emprego.	Atualização da NR-01, incluindo os riscos psicossociais, com vigência adiada para 2026.
2024	Lei nº 14.831	Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, incentivando políticas preventivas à saúde mental dos trabalhadores.

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

A análise dessa linha do tempo demonstra que o Brasil não evoluiu de forma linear ou imediata na regulamentação da saúde e segurança do trabalhador. Ao contrário, avançou de forma tímida, gradual, porém, significativa, acompanhando as transformações sociais, econômicas e produtivas, bem como a ampliação do próprio conceito de saúde.

Sobretudo, após a criação das NRs, e apesar dos desafios da efetividade prática na adequação às necessidades contemporâneas e ao novo perfil de trabalho, segue contribuindo para consolidação da prevenção como um eixo estruturante das práticas empresariais com a atualização da NR-01 e a aprovação da Lei nº 14.831/2024 voltada à promoção da saúde mental no ambiente laboral. Esses instrumentos legais refletem a mudança de paradigma do enfoque meramente físico e reparatório para uma abordagem preventiva e integral, abrangendo também os riscos psicossociais.

Observa-se, então, que o Brasil acompanha as diretrizes internacionais promovidas pela OIT, que, através de sua missão, de garantir um trabalho decente, cada vez mais, ao longo do tempo, amplia o conceito de proteção à saúde do trabalhador para além do tratamento de acidentes e doenças ocupacionais, voltando a atenção também para as medidas preventivas e de promoção do bem-estar, como consta o registro de seu documento conjunto com a OMS, o Mental health at work: Policy brief (em livre tradução: Saúde mental no trabalho: Resumo de políticas), de 2022, por uma ação global para abordar a saúde mental no trabalho:

> As Convenções fundamentais da OIT sobre SST – a Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (nº 155) e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (nº 187) – visam proteger a saúde física e mental dos trabalhadores e prevenir

> acidentes e doenças ocupacionais. Juntas, as Convenções nº 155 e 187 preveem o estabelecimento de uma abordagem sistêmica para a gestão da SST, definindo as principais responsabilidades, deveres e direitos nessa área e destacando os papéis complementares de governos, empregadores e trabalhadores na criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis. (OMS/OIT, 2022, p. 6 – tradução nossa).

Assim, o arcabouço normativo do Brasil no que tange à saúde do trabalhador e ao direito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, conforme reflexões de Sebastião Geraldo de Oliveira (2007), revela, em seu percurso evolutivo, uma transição de modelo reparatório para uma perspectiva preventiva à saúde do trabalhador, consolidando-se em marcos normativos relevantes, principalmente no tocante à Emenda Constitucional nº 45/2004, que, ao transferir a competência de julgar ações indenizatórias decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais para a Justiça do Trabalho, expôs de forma mais nítida as falhas estruturais na promoção de ambientes laborais saudáveis.

Para Sebastião Geraldo de Oliveira (2007), a partir dessa EC 45/04, os processos trabalhistas e o debate jurídico impulsionaram uma revisão conceitual do papel do empregador e do próprio Estado na prevenção dos agravos, deslocando o foco do risco monetizado para a prevenção efetiva, reforçando, com isso, o princípio constitucional da primazia do direito à vida e à saúde, contribuindo para uma melhor compreensão de que as normas regulamentadoras, e em especial a NR-01, devem ser interpretadas como instrumentos preventivos e não apenas indenizatórios.

Diante dos marcos legislativos apresentados, constata-se que a legislação trabalhista brasileira sobre a saúde mental no trabalho ganha maior densidade normativa, refletida pelas transformações sociais e desafios a partir das novas abordagens que serão analisadas nos próximos tópicos, bem como a forma como o TST tem se posicionado.

Nesse contexto, a jurisprudência do TST evidencia a consolidação dessa evolução normativa e interpretativa. Em julgado recente, o TST reconheceu a responsabilidade civil objetiva do empregador por assédio sexual praticado por outro empregado, inclusive na modalidade horizontal, reforçando o dever empresarial de assegurar um ambiente de trabalho saudável e livre de violência:

> No âmbito trabalhista, tem-se em conta não apenas a perspectiva sancionadora, mas também reparatória e preventiva, com vistas à garantia de um ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e livre de qualquer forma de violência [...] a eliminação da violência e do assédio visa à redução

> dos riscos inerentes ao trabalho, constituindo norma de segurança e saúde do trabalhador. (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. RR-240-09.2022.5.12.0050, 1ª Turma, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 11 mar. 2026).

O entendimento firmado pelo TST demonstra a ampliação da proteção jurídica no ambiente laboral, ao reconhecer que a responsabilidade do empregador não se limita à reparação de danos já concretizados, mas abrange o dever de prevenir condutas que possam comprometer a integridade física e psíquica dos trabalhadores. Ademais, ao admitir o assédio na modalidade horizontal e vincular a proteção ao compromisso internacional assumido pelo Brasil perante a OIT, a decisão reforça a incorporação de padrões internacionais ao ordenamento jurídico interno, consolidando a saúde mental como elemento integrante da segurança e saúde no trabalho.

3.2 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO - SST CONFORME A NORMA REGULAMENTADORA Nº 01 (NR-01)

As Normas Regulamentadoras (NRs) constituem o conjunto das disposições complementares que estabelecem obrigações, direitos e deveres nos mais diversos ambientes de trabalho por meio de padrões mínimos a serem observados por empregadores e trabalhadores e, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, com “o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho” (MTE, 2020, acesso em 27 set. 2025).

Foi a Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho que aprovou as Normas Regulamentadoras - NRs - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Ao longo do tempo, gradualmente, foram editadas as NRs garantindo a segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos, e hoje são trinta e oito Normas Regulamentadoras (sendo trinta e sete em vigência). Para a elaboração e revisão delas foi adotado o sistema tripartite paritário, após a adesão do Brasil como signatário da Convenção nº 144 - Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho da OIT, sendo formado por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores

tornando-se, assim, a instância de discussão para construção e atualização das normas regulamentadoras, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho. A regulação originária que criou a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) foi a Portaria SSST nº 02, de 10 de abril de 1996 e hoje a CTPP está sob a égide do Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023.

Desde a sua edição, a NR-01 sofreu atualizações para adequação a novas práticas de segurança exigidas nos ambientes laborais. Essas atualizações ao longo do tempo foram emitidas por secretarias diferentes devido às mudanças políticas ministeriais. Por exemplo, sua publicação foi realizada sob o Ministério do Trabalho em 1978, as primeiras atualizações em 1983 e 1988 ficaram a cargo de uma Secretaria do Ministério do Trabalho, a SSMT - Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho. No ano de 1993 a atualização ocorreu através da Portaria editada pela SSST- Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, subordinada ainda ao Ministério do Trabalho. Já no ano de 2009, o Ministério do Trabalho após passar por algumas mudanças (Ministério do Trabalho e Previdência Social em 1990 e Ministério do Trabalho e Administração Federal em 1992) torna-se Ministério do Trabalho e Emprego e é a vez da SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho realizar as atualizações. As atualizações ocorridas em 2019, 2020 e 2021 foram editadas pela SEPRT – Secretaria Especial de Previdência e Trabalho subordinada ao Ministério da Economia, pois o então Ministério do Trabalho foi extinto no ano de 2019 assumindo, então, o Ministério da Economia através de Secretarias Especiais os assuntos relacionados ao Trabalho e Previdência. Entre 1992 e 2019, o Ministério passou a ser: Ministério do Trabalho e Emprego (1999); Ministério do Trabalho e Previdência Social (2015), e Ministério do Trabalho (2016). Recriado em 2021, o Ministério do Trabalho e Previdência vem editando as significativas mudanças da NR-01, que nos últimos anos ganhou amplos debates pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) e desde a Portaria 6.730/2020 editada ainda pela SEPRT, modificou o cenário legislativo referente aos cuidados com a saúde mental dos trabalhadores. Atualmente, desde 2023, é o Ministério do Trabalho e Emprego que edita as atualizações das NRs.

A seguir, o Quadro 02 reproduz a cronologia das alterações sofridas pela NR-01 desde a sua publicação e descreve quais órgãos ou secretarias as editaram ao longo de sua vigência.

Quadro 2 - Atualizações da Norma Regulamentadora 01 - NR-01

ORGÃO	PORTARIA Nº	EDIÇÃO	PUBLICAÇÃO D.O.U
MTB – Ministério do Trabalho	3.214	08 de junho 1978	06/07/1978
SSMT – Secretaria de Segurança e Medicina no Trabalho	06	09 de março 1983	14/03/1983
SSST- Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho	03	07 de fevereiro 1988	10/03/1988
SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho	13	17 de setembro 1993	21/09/1993
SEPRT- Secretaria Especial de Previdência e Trabalho	84	04 de março 2009	12/03/2009
SEPRT- Secretaria Especial de Previdência e Trabalho	915	30 de julho 2019	31/07/2019
SEPRT- Secretaria Especial de Previdência e Trabalho	6.730	09 de março 2020	12/03/2020
SEPRT- Secretaria Especial de Previdência e Trabalho	1.295	02 de fevereiro 2021	03/02/2021
MTP- Ministério do Trabalho e Previdência	8.873	23 de julho 2021	26/07/2021
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego	4.219	20 de dezembro 2022	22/12/2022
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego	342	21 de março 2024	22/03/2024
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego	344	21 de março 2024	22/03/2024
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego	1.419	27 de agosto 2024	28/08/2024
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego	765	15 maio 2025	16/05/2025

Fonte: NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (2025).

A NR-01 foi caracterizada como Norma Geral a partir da Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, que dispõe sobre as regras de aplicação, interpretação e estruturação das Normas Regulamentadoras. A abordagem normativa da NR-01, na SST está fundamentada na implementação da segurança por meio do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO. De acordo com a nova redação da NR-01, que entrará em vigor a partir de 26 de maio de 2026, GRO é o:

> Processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, com a finalidade de proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde relacionados com o trabalho e melhorar o desempenho em Segurança e Saúde do Trabalho nas organizações. (NR-01, 2026, p. 16).

Ou seja, trata-se de um processo metodológico que exige a identificação, a avaliação e o controle sistemático dos riscos. Röhm et al. (2020) consideram que a redação da NR-01 adota a metodologia PDCA – *Plan* (Planejar), *Do* (Fazer), C*heck* (Checar) e *Act* (Agir) – e afirmam que ela se articula com as demais normas regulamentadoras e se harmoniza com normas internacionais (por exemplo, a ISO 45001 – Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional). Para a operacionalização do GRO, é necessário que exista um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR que a NR-01 define como um “conjunto coordenado de ações da organização para atingir os objetivos de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais, formalmente documentado” (NR-01, 2026, p. 17). Trata-se de documento técnico que deve conter o inventário dos riscos identificados e um plano

de ação detalhado para implementação das medidas preventivas. Sua eficácia está condicionada à comunicação transparente sobre os riscos e estratégias de controle adotadas pelos empregadores e à participação ativa dos trabalhadores. Vendrame (2024) alerta sobre a diferença entre GRO e PGR onde ele afirma que o “GRO é um sistema de gestão, uma filosofia” enquanto que, o “PGR é a materialização do sistema de gestão, o documento propriamente dito do GRO” e que o “PGR não é exclusivo da NR-01” uma vez que integra todas as NRs do Ministério do Trabalho (Vendrame, 2024, p.17).

O objetivo da NR-01, de acordo com sua própria redação, é:

> [...]estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST. (NR-01, 2025, p. 1).

Ou seja, o objetivo da NR-01 é estabelecer diretrizes mínimas para o gerenciamento dos riscos ocupacionais e medidas de prevenção em SST. Seus principais pontos abordados, além do objetivo, estão relacionados ao seu campo de aplicação que é delimitado aos empregadores e empregados regidos pela CLT, estabelecendo diretrizes gerais comuns a todas as Normas Regulamentadoras. A estrutura e as competências da NR-01 estão atribuídas à Secretaria de Trabalho – STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, que é o órgão nacional competente na matéria de SST, a qual formula e propõe diretrizes além de promover, coordenar, fiscalizar programas e preceitos legais como também participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

Outro ponto principal apresentado da NR-01, está nos deveres estabelecidos para empregador e trabalhador nos quais, ao empregador compete informar, prevenir, treinar, documentar e adotar medidas progressivas de controle e ao trabalhador compete o dever de colaborar e até interromper atividade diante de risco grave. Também é ponto fundamental e cerne de suas diretrizes o GRO, já descrito anteriormente, e as normas para prestação de informações digitais e digitalização de documentos exigidos para registros relevantes de SST garantindo que sejam mantidas em formato eletrônico acessível à auditoria e fiscalização. Mais um ponto principal que a NR-01 aborda é a previsão de capacitação e treinamento contínuo em SST expandindo as modalidades presenciais e a distância com a

exigência de comprovação documental, de modo a garantir que todos os envolvidos estejam aptos a reconhecer, prevenir e reagir aos riscos ocupacionais. Em relação à sua vigência, no momento cumpre destacar que a partir de maio de 2026 entrará em vigor sua última atualização incluindo os riscos psicossociais, e que esse tema terá uma abordagem mais adiante.

3.3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA ATUALIZAÇÃO DA NR-01

Entre as revisões da NR-01, a editada pela Portaria nº 6.730/2020 faz modificações significativas e inclui o capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições”. Com isso, também passa a incorporar em sua nomenclatura o termo Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, sendo essa agora a Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Essa revisão deveria vigorar a partir de um ano após sua publicação no Diário Oficial da União – D.O.U, que foi em 12 de março de 2020. Ocorre que, em 2 de fevereiro de 2021, a SEPRT por meio da Portaria nº 1.295 prorrogou para 2 de agosto de 2021, o início da vigência, junto com as alterações das NR-07, NR-09 e NR-18. Em 23 de julho de 2021, mais uma vez, a vigência das alterações da NR-01 fora adiada por meio da Portaria nº 8.873, para 3 de janeiro de 2022, quando, a partir de então, passou a vigorar as alterações. Foi essa alteração que possibilitou que os fatores de risco psicossociais fossem incluídos para nova atualização a partir da Portaria nº 1.419 de 27 de agosto de 2024 que deveria entrar em vigor a partir de maio de 2025, mas também foi adiada. Então, a atualização mais recente terá vigência a partir de 26 de maio de 2026 conforme redação da Portaria nº 765 de 15 de maio de 2025 e conforme o pronunciamento do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Ministro Luiz Marinho. O Ministro reconheceu a nova redação da NR-01 como objeto de amplas discussões entre representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, empregadores e trabalhadores, especialmente, pela sua data de início de vigência e do próprio conteúdo da norma que vem suscitando preocupação no meio empresarial em razão da complexidade e necessidade de adequação às novas exigências. Diante desses fatos, o Ministro se posicionou por uma implementação de maneira gradual, em caráter inicialmente educativo e informativo, estabelecendo a publicação de um guia de orientação destinado a auxiliar as empresas em sua adaptação, bem como a

criação de um grupo de monitoramento, que deverá acompanhar o processo durante o período de um ano. Ele destacou que, no primeiro momento a fiscalização terá caráter exclusivamente pedagógico, não havendo autuações as quais somente passarão a ocorrer após 26 de maio de 2026. Ele também ressaltou que não existe obrigatoriedade imediata de contratação de serviços externos, competindo a cada empresa avaliar suas próprias condições para adequação. Segue trecho do posicionamento do Ministro Luiz Marinho:

> [...] a NR será implementada a partir de agora de forma informativa e educativa. Haverá uma publicação a [sic] imediatamente nesses próximos dias no portal do Ministério e disponibilizar para todas as empresas do país inteiro, de todos os ramos econômicos, um guia que vai orientar o processo de implantação. Em 90 dias terá um grupo de funcionamento de monitoramento que vai olhar o manual que será publicado nos próximos 90 dias e esse grupo funcionará por um ano de monitoramento até a entrada em vigor das eventuais autuações por parte da Auditoria do Trabalho, que será maio do ano que vem. Então, durante esse primeiro ano, será um processo de implantação educativa e orientativa e educativa, enfim, né? [sic] E a o processo de fiscalização, então, entraria um ano depois. Pode até ter fiscalização no sentido de orientar e não vai poder nenhuma empresa ser autuada nesses próximos 12 meses. É isso que nós queríamos noticiar para todas as empresas do Brasil. [...] (MARINHO, 2025, acesso em: 04 set. 2025).

Importa observar que a medida de adiar a vigência da norma suscitada devido às solicitações reiteradas pelos empregadores, expõe a incapacidade empresarial em cumprir tempestivamente as novas exigências e reforça a pertinência da atualização normativa, pois explicita o hiato entre a legislação e a prática empresarial de proteção à saúde mental no trabalho revelando não apenas a dificuldade técnica, mas também o histórico na falta de cuidado em relação à saúde mental dos trabalhadores revelando que o tema não ocupava uma posição de prioridade nas práticas empresariais e políticas estruturadas em prevenção adequada justificando ambientes laborais adoecedores e elevados índices de sofrimento psíquico entre os trabalhadores.

Compete entender que são preocupações causadas devido às principais mudanças. Entre as mudanças, vale destacar a implantação do GRO, substituindo o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA para implementação do PGR que introduz os novos requisitos para a gestão de riscos, principalmente os riscos psicossociais, devido a essa atualização reconhecer expressamente fatores como estresse ocupacional, assédio, entre outros. É importante ressaltar que para essa

mudança existe uma maior flexibilidade na implementação do PGR pois a nova redação permite que o PGR seja aplicado por unidade operacional, setor ou atividade, promovendo integração com os sistemas de gestão já existentes desde que esses estejam compatíveis às exigências da própria NR-01 e permitindo adaptação de acordo com as necessidades específicas de cada empresa.

Outro aspecto relevante da nova redação favorece as mudanças no ambiente de trabalho pois a NR-01 passa a exigir que a avaliação de risco seja um processo contínuo com revisões periódicas assegurando adequação mais eficaz. E ainda nas mudanças de destaque, há o aproveitamento de conteúdos de treinamentos anteriores, os quais permitem que os empregadores reutilizem, desde que sejam atendidos os requisitos de carga horária e conteúdo além de ser ministrado dentro do prazo estabelecido pela NR. Para Cerqueira (2024) a mudança da redação do item 1.5 da NR-01, que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, aprimorou os critérios de gradação de severidade e probabilidade, impondo que sejam objetivos claros e aplicáveis de modo a garantir uniformidade nas análises de risco. Essa exigência de selecionar a consequência de maior magnitude reforça a priorização das situações críticas, assegurando que os esforços preventivos se concentrem na proteção mais eficaz da saúde e da integridade dos trabalhadores.

Nesse cenário, a evolução normativa da NR-01 encontra correspondência na construção jurisprudencial trabalhista, que vem reconhecendo a influência dos riscos ocupacionais, inclusive os de natureza psicossocial, na responsabilização do empregador. Pode-se referenciar recente julgado do TST, no qual reconheceu-se o direito à indenização por danos morais decorrentes de Síndrome de Burnout, mesmo diante da existência de fatores externos ao ambiente de trabalho, quando se constatou o nexo de concausalidade entre a atividade desempenhada e o adoecimento da trabalhadora (TST-RR-1000206-29.2017.5.02.0031, 2ª Turma, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, DEJT 31/05/2023). No referido acórdão, firmou-se o entendimento no sentido de que, para fins de responsabilização civil do empregador, não se exige que o trabalho seja a causa exclusiva da doença, sendo suficiente que tenha contribuído para seu desenvolvimento ou agravamento. Tal compreensão se fundamenta no art. 21, I, da Lei nº 8.213/91 e na interpretação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, consolidando a aplicação da teoria da concausa no âmbito das doenças ocupacionais.

A relevância desse entendimento para análise da NR-01 reside no fato de que o julgado evidência, na prática, aquilo que a norma passou a exigir de forma expressa que é a necessidade de identificação, avaliação e controle de todos os riscos ocupacionais, inclusive os de natureza psicossocial. Ainda que o caso concreto seja anterior à vigência das mais recentes atualizações da NR-01, a decisão do TST demonstra que o Judiciário vem reconhecendo a influência do ambiente organizacional sobre a saúde mental do trabalhador, antecipando, em certa medida, a diretriz normativa posteriormente consolidada. O referido acórdão também reforça a lógica de responsabilidade preventiva que estrutura o GRO quando afirma que o empregador detém o controle sobre a organização do trabalho e consequentemente, sobre os fatores que podem desencadear ou agravar o adoecimento psíquico. Por isso, decisões como essa evidenciam a tendência de fortalecimento da tutela jurídica da saúde psíquica do trabalhador impondo ao empregador não apenas a reparação do dano já ocorrido, mas também a adoção de medidas efetivas de prevenção.

Outros dois pontos importantes na redação que modificam o item 1.5 é a revisão da avaliação de risco que foi ampliada e agora deve ocorrer não apenas em prazos periódicos, mas sempre que houver acidentes relevantes, alteração do processo produtivo ou mudanças significativas no ambiente laboral e o acompanhamento e aferição dos resultados dos planos de ação por meio de indicadores de desempenho de segurança e saúde no trabalho, auditoria interna, inspeção de segurança e reuniões periódicas.

A atualização da NR-01 é de fato bastante significativa para consolidação de uma cultura preventiva, sobretudo no tocante à saúde mental do trabalhador após incorporar a dimensão psicossocial dos riscos ocupacionais. Como visto ao longo deste e do capítulo anterior, antes, a saúde do trabalhador era voltada aos aspectos físicos e ambientais. A nova redação, contudo, amplia essa proteção reconhecendo os aspectos psicossociais como elementos que podem comprometer o bem-estar mental do trabalhador entrando assim, em sintonia com as recomendações da OMS e OIT, que já há algum tempo alertam sobre a necessidade de incluir saúde mental nas políticas de segurança e saúde no trabalho. Ademais, essa atualização também impõe novos desafios aos empregadores quando gera a necessidade de incorporar efetivamente políticas organizacionais voltadas ao cuidado da saúde mental diante de uma construção de ambientes laborais mais saudáveis para colocar a dignidade do trabalhador como pilar central das relações de trabalho.

4 OS DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A EFETIVIDADE DA NORMA

O capítulo a seguir apresenta a efetividade das ações do empregador a partir da NR-01. Os pontos abordados referem-se à adequação das empresas às diretrizes dessa norma e a contribuição da Lei nº 14.831/2024. Por fim, analisam-se os desafios e as perspectivas para a efetividade da NR-01.

4.1 ADEQUAÇÃO DAS EMPRESAS ÀS DIRETRIZES DA NR-01

A adequação das empresas às novas diretrizes da NR-01, de modo geral, demandará esforços significativos de adaptação dos processos internos, uma vez que a nova redação convida a um olhar abrangente e integrado sobre a gestão dos riscos ocupacionais, incorporando, de forma expressa, os fatores psicossociais. Essa mudança impõe às organizações a necessidade de estruturar abordagens preventivas, abrangendo os aspectos físicos, ergonômicos e as dimensões subjetivas da saúde mental no ambiente do trabalho. Aos empregadores que já possuem experiência com gestão implementada, será necessário apenas adaptar-se aos requisitos que ainda não integram a gestão. Em suma, a adequação transcende a formalidade regulatória, pois demanda práticas que se integram à própria cultura organizacional, isso porque existe a necessidade de implementação de um conjunto articulado de ações preventivas.

A jurisprudência recente reforça que a omissão na gestão desses riscos não é apenas uma falha administrativa, mas uma lesão social grave. Ao julgar o processo nº TST-RR-224.39.2022.5.12.0023, o TST consignou que

> [...] houve descumprimento sistemático da legislação trabalhista concernente à saúde, higiene e segurança dos empregados da ré, bem como demonstração de efetivo prejuízo à coletividade, tendo em vista a existência de lesão a direitos transindividuais dos empregados, de natureza coletiva, consistente no não cumprimento de preceitos que estabelecem obrigações de fazer relacionadas à prevenção de riscos originados pelo trabalho. Isso porque, várias obrigações de fazer e não fazer, de caráter permanente, foram descumpridas, tendo em vista o não fornecimento de equipamentos de proteção, bem como a não instituição Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, gerenciamento de riscos, etc., a revelar a desobediência reiterada ao ordenamento jurídico. (Brasil, 2025, p.11).

De forma ampla, adequar-se significa que será necessário rever as políticas de prevenção de assédio, a capacitação de gestão do estresse, o suporte psicossocial e mesmo a implantação de um monitoramento contínuo de modo a fornecer subsídios à elaboração de planos de ação efetivos.

E o primeiro aspecto a ser observado é a adaptação do Programa de Gerenciamento de Riscos pois requer a revisão ou a implantação do inventário de riscos, principalmente para incluir formalmente os fatores psicossociais, sendo essa análise expandida também para a perspectiva dos trabalhadores, não se limitando apenas a percepção da liderança. Embora os fatores de risco psicossociais tenham sido incorporados de forma expressa na NR-01, esses elementos já eram abordados de maneira implícita na NR-17 que dispõe sobre ergonomia, garantindo condições de trabalho asseguradas de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente do trabalhador e talvez por isso, alguns empregadores terão maior facilidade na adaptação.

Outros aspectos essenciais são o diagnóstico organizacional, a reestruturação de planos de ação, o fortalecimento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA nas empresas que a possuem, a implementação de programas complementares de saúde mental, a capacitação e sensibilização dos envolvidos. Em relação à capacitação é importante ressaltar que a NR-01 estabelece que todos os níveis hierárquicos recebam as formações proporcionais às suas funções e responsabilidades. Aos trabalhadores, cabe a instrução quanto aos riscos existentes e às medidas de proteção correspondente e, aos gestores, o preparo técnico e comportamental para conduzir a gestão de riscos, o fomento de uma cultura organizacional preventiva e a garantia do cumprimento das normas de SST.

Para essa adaptação, o MTE (2025) disponibilizou um guia reforçando que a efetividade da gestão de risco depende de um planejamento estruturado, com caráter multidisciplinar e participativo. E de forma aprofundada, descreve o processo de gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho delineando as etapas de preparação, identificação, avaliação, controle e acompanhamento no GRO.

Na etapa de preparação, os empregadores devem contemplar o levantamento de informações sobre o processo produtivo, o ambiente físico e organizacional, os registros de afastamentos e acidentes, além dos indicadores de saúde ocupacional. Essa base de dados permitirá identificar setores críticos e a definição de estratégias de abordagem, inclusive com a possibilidade de iniciar o

processo em áreas com maior índice de adoecimento mental. Nessa fase, a Norma destaca a importância da transparência e comunicação interna especialmente na aplicação de questionários ou entrevistas, preservando anonimato e a confiança dos trabalhadores.

A etapa seguinte refere-se a identificação e avaliação dos riscos psicossociais que deverão priorizar a análise das reais condições de trabalho - e não apenas as tarefas prescritas -, considerando fatores como sobrecarga, falta de autonomia, más relações interpessoais e gestão deficiente. Essa avaliação deverá ser de caráter qualitativo, e deve observar a severidade e a probabilidade dos agravos, de modo a classificá-los conforme os critérios estabelecidos no PGR. Além disso, deve diferenciar o processo de identificação de riscos do exame médico de aptidão, que se destina a finalidades clínicas e não preventivas.

Após essa fase de identificação, o momento é de implantação e acompanhamento das medidas de prevenção, as quais devem ser formalizadas em planos de ação, com prazos, responsáveis e indicadores de aferição. Essas medidas devem seguir uma hierarquia de prioridade, com o objetivo de eliminar ou reduzir os fatores adoecedores, e devem ser revisadas periodicamente à luz dos resultados obtidos. O sucesso das ações dependerá da participação contínua dos trabalhadores, que deverão atuar como agentes de vigilância retroalimentando o processo.

E por fim, é importante que as etapas do inventário de risco do PGR e a Avaliação Ergonômica Preliminar – AEP, os quais incluem a descrição das atividades, caracterização das exposições, identificação dos perigos, grupos expostos, medidas de prevenção adotadas e resultado das avaliações sejam documentados conforme o mínimo exigido na NR-01 pois esse registro sistematizado possibilita a rastreabilidade, transparência e validade técnica no processo de prevenção, consolidando o gerenciamento dos riscos psicossociais como componente essencial da política de saúde e segurança no trabalho.

Na prática, as organizações enfrentam dificuldades na implementação dessas diretrizes devido a obstáculos da própria natureza dos riscos psicossociais. São riscos menos tangíveis do que os riscos físicos ou químicos e não possuem objetivos claros para sua identificação necessitando de suporte técnico especializado. E isso impacta em custos de implementação de medidas preventivas principalmente nas empresas de pequeno e médio porte. Além de considerar que a cultura empresarial ainda é voltada para metas de produtividade que valoriza o desempenho

em detrimento do bem-estar do trabalhador. Essa lógica pode gerar resistência à implementação do PGR mesmo sendo necessário do ponto de vista social e jurídico.

O Poder Judiciário tem reconhecido a gravidade do descumprimento reiterado de tais obrigações. Nesse sentido, o TST, no Recurso de Revista nº 224-39.2022.5.12.0023 (2025), ao julgar caso de descumprimento sistemático de preceitos preventivos, reconheceu que a ausência de implementação e atualização de programas fundamentais, como o PGR e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, configura violação a direitos transindividuais. Para o Tribunal, tal conduta atinge a coletividade laboral e fere os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, assumindo a responsabilidade civil uma função social voltada a coibir comportamentos omissos que ocultam danos efetivos à saúde dos trabalhadores (Brasil, 2025).

Com isso, o processo de adequação das empresas às diretrizes da NR-01 representa, além do cumprimento de exigências normativas, a consolidação de uma nova cultura organizacional voltada para a prevenção e cuidado integral com o trabalhador.

A integração dos fatores psicossociais ao gerenciamento de riscos laborais amplia a noção de meio ambiente de trabalho saudável, reafirmando o princípio da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa e concretiza a efetividade da legislação trabalhista na promoção da saúde mental.

4.2 A CONTRIBUIÇÃO DA LEI Nº 14.831/2024

A Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Com o propósito de incentivar organizações de todos os portes a implementar políticas e práticas voltadas à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, ela pode atuar de forma complementar às diretrizes da NR-01. Enquanto a NR-01 fornece a estrutura normativa para identificação, avaliação e controle de riscos, a Lei nº 14.831/2024, conhecida como Promotora da Saúde Mental, atua como mecanismo de incentivo à adoção das práticas preventivas, estimulando uma cultura de saúde e segurança. Apesar de alinhar-se com as diretrizes de prevenção de riscos da NR-01, a certificação é voluntária e a previsão é que tenha validade de dois anos.

Ela surge em um contexto de crescente atenção aos impactos psicossociais e torna-se um marco legislativo reforçando o entendimento de que a saúde mental é componente indissociável do meio ambiente de trabalho equilibrado. Em consonância com a Convenção nº 155 da OIT, que define saúde de modo abrangente, e também com a previsão do artigo 225 da CFRB/88 e do artigo 7º, inciso XXII, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, concretiza os fundamentos da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988, art.1º, III) e do valor social do trabalho (BRASIL, 1988, art.1º, IV).

Os eixos temáticos da lei são a promoção do ambiente de trabalho saudável, a prevenção de riscos psicossociais, a transparência e responsabilidade social e a valorização do trabalhador como sujeito de direitos. Entre seus objetivos, destacam-se: estimular as empresas a criarem um ambiente de trabalho saudável ,reduzindo fatores de risco psicossociais e estressores ocupacionais; oferecer suporte psicológico, através de atendimento individual ou em grupo, garantindo acesso a cuidados e orientações voltadas à saúde mental; capacitar líderes e gestores, para que possam identificar sinais de sofrimento emocional e atuar de maneira adequada, promovendo cultura de apoio e prevenção; e desenvolver ações de prevenção e conscientização, inclusive por meios de campanhas educativas que reduzam o estigma associado a transtornos mentais. Ou seja, seus objetivos estão pautados no estímulo da cultura de prevenção, reconhecendo, através de um selo de certificação concedido pelo Poder Executivo, as empresas que adotem as políticas efetivas de cuidado com a saúde mental de seus trabalhadores, de acordo com a NR-01.

O certificado poderá ser concedido às empresas públicas ou privadas que comprovem a adoção dessas práticas de forma contínua. Ele não substitui as obrigações previstas na legislação trabalhista e nas Normas Regulamentadoras. Ao contrário, atua como dispositivo complementar e indutor de boas práticas empresariais. Um exemplo muito claro é seu alinhamento com a NR-01 que estabelece as diretrizes gerais para gerenciamento de riscos ocupacionais. A análise dos critérios objetivos para a concessão do certificado, assim como a instância de avaliação e mecanismos de controle, necessita de uma regulamentação infralegal, que será fundamental para evitar a prática conhecida por “*mental health washing*” (ou “*carewhashing*”). Essa prática é a utilização do discurso de bem-estar apenas como estratégia de marketing, sem compromisso real com a saúde do trabalhador e o devido cumprimento das demais legislações.

Ressalta-se que essa preocupação abrange a sociedade em geral e a audiência pública realizada em agosto de 2024 para debate do tema da regulamentação da Lei nº 14.831/2024 foi realizada com a presença de representantes do Conselho Federal de Psicologia, Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT, Vittude (empresa voltada ao serviço de terapia online), Plataforma Aquarius (plataforma de streaming sobre saúde e meditação), área docente em psiquiatria da USP, Ministério Público do Trabalho, Secretaria de Saúde Indígena, médico especialista em saúde corporativa, demais representantes do público, além de Deputados e Deputadas Federais. Ou seja, é de fato um tema que mobiliza diversos setores além dos empregadores e trabalhadores, com o objetivo de reverter a situação alarmante que a saúde mental do trabalhador enfrenta na atualidade. É possível identificar a preocupação de "*mental health washing*" em vários posicionamentos. Um deles, o do representante presente do Conselho Federal de Psicologia-CFP, Dr. Antônio Bastos, aponta essa preocupação de forma clara em alguns momentos em que explanou sobre o tema:

> [...]O Conselho Federal de Psicologia reconhece a importância da lei e do tema em debate [...] a Psicologia, pela sua formação técnica e científica, tem muito a contribuir nesse processo. [...]A lei está alinhada a importantes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS da ONU, especialmente os de número 3,8,10 e 17 que tratam da saúde e bem-estar, trabalho decente, redução das desigualdades e parcerias para o desenvolvimento sustentável. No entanto, é preciso que a regulamentação da lei garanta que o selo de certificação não seja apenas uma formalidade simbólica, mas um verdadeiro incentivo à transformação de práticas organizacionais. É necessário combater o risco de invisibilizar os adoecimentos mentais ou transformar o selo em mera ferramenta de marketing institucional. (Câmara dos Deputados, 2024, 6min14s).

Como abordado antes, muitos presentes além do Dr. Antônio Bastos manifestaram essa preocupação, mas também contribuíram com propositura de diretrizes as quais poderão fazer parte da regulamentação da Lei nº 14.831/2024. Um exemplo foi o apresentado pela Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho - SBPOT, representado pelo atual presidente Dr. Hugo Sandall que além de destacar que "para evitar o "carewhashing", o processo de certificação precisa ser baseado em evidências científicas e critérios objetivos" (Câmara dos Deputados, 2024, 23min45s), contribuiu com algumas recomendações a serem consideradas na regulamentação da Lei 14.831/2024:

> Constituição de comissão avaliadora composta por entidades científicas, sociedade civil e governo; Inclusão de critérios objetivos com indicadores de promoção e bem-estar; Inclusão de avaliação baseada em dados objetivos, como absenteísmo, rotatividade e afastamentos; e Inclusão de avaliações a partir da percepção dos empregados, medida por questionários e escalas psicométricas validadas com coleta ética de informações e uso de instrumentos cientificamente reconhecidos (Câmara dos Deputados, 2024, 24min52s).

Em relação à constituição da comissão avaliadora para certificação o Procurador do Ministério Público do Trabalho, Dr. Bruno Gomes Borges da Fonseca (Câmara dos Deputados, 2024, 1h07min26s) entre suas propostas para a regulamentação da referida Lei, sugeriu que a comissão do Governo Federal, esteja representada pelo Ministério da Saúde, do Trabalho e Emprego e do Ministério da Previdência Social para garantir pluralidade técnica e institucional. Uma outra proposta do Dr. Bruno Gomes (Câmara dos Deputados, 2024, 1h07min48s) se refere a previsão expressa de impedimentos à concessão ou revogação da certificação para empresas que apresentarem: autos de infração lavrados pelo MTE ou vigilância em saúde do SUS com o tema em saúde mental; Casos de afastamento por doença mental decorrentes do trabalho registrado no INSS; Condenações judiciais em ações trabalhistas ou civis individuais ou coletivas sobre o tema e inquéritos ou procedimentos ativos no MPT.

Em síntese, a Lei nº 14.831/2024, representa um passo importante junto à NR-01 criando estímulos positivos para as empresas adotarem boas práticas e fomentando uma cultura organizacional atenta à saúde mental. Em vigência desde sua publicação em 28 de março de 2024, aguarda apenas sua regulamentação para garantir a efetividade, a fiscalização transparente e a integração com outras políticas públicas e, conforme discorrido sobre algumas das propostas que surgiram na audiência pública sobre o tema, evidencia que a relevância no âmbito nacional tem as mesmas proporções internacionais e que a legislação brasileira está atenta aos acontecimentos contemporâneos todavia, enfrenta grandes desafios para seu efetivo cumprimento.

4.3 DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A EFETIVIDADE DA NR-01

Sobre a efetividade, ou eficácia social, Miguel Reale (2001) afirma que:

> Não basta que uma regra jurídica se estruture, pois é indispensável que ela satisfaça a requisitos de validade, para que seja obrigatória. A validade de uma norma de direito pode ser vista sob três aspectos: o da validade formal ou técnico jurídica (vigência), o da validade social (eficácia ou efetividade) e o da validade ética (fundamento) (Reale, 2001, p. 97).

Ou seja, enquanto a validade assegura que a norma pertence ao ordenamento jurídico, e a vigência indica o período em que deve ser observada, a efetividade traduz o grau de realização prática das condutas e valores nela previstos. Assim, a análise dos desafios e perspectivas para a efetividade da NR-01, consiste em verificar sua capacidade de produzir resultados concretos no plano social (validade social) realizando os fins a que se destina, especialmente no que se refere ao cumprimento dos requisitos do GRO e ao reconhecimento dos fatores psicossociais.

Nesse contexto, observa-se que a Lei nº 14.831/2024, oferece subsídios relevantes para o cumprimento da NR-01 e das demais normas correlatas. Em outras palavras, a NR-01 e a Lei nº 14.831/2024 serão efetivas quando seus comandos extrapolarem o campo teórico normativo e alcançar a realidade das relações por ela reguladas, influenciando a cultura, comportamentos e transformando as práticas institucionais.

No Direito do Trabalho, a efetividade das normas de SST exige a implementação de medidas que assegurem um meio ambiente de trabalho hígido, seguro e principalmente psicologicamente saudável pois, está intrinsecamente ligada à materialização do princípio da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa. Assim, conforme argumenta Maas, Grillo e Sandri (2018), a efetividade das ações de segurança e saúde do trabalhador depende não apenas da existência de uma legislação como referência, mas da clareza com que esta é comunicada. A reformulação das Normas Regulamentadoras com linguagem mais simples e acessível é apontada como uma estratégia para facilitar a compreensão e a aplicação das diretrizes por empregadores e trabalhadores. Apesar de fácil acesso aos documentos normativos via internet, a adoção de um conteúdo mais direto e objetivo é de suma importância para que a informação gere ações concretas em benefício da saúde ocupacional estimulando melhor compreensão e internalizando uma cultura

preventiva, voltada à promoção da saúde mental e a valorização do trabalhador. Desta forma, diante de uma legislação como referência e com comunicação clara, os desafios significativos impostos às empresas para a efetivação dos objetivos da NR-01 estão pautados na necessidade de adaptação das empresas em suas estruturas internas e políticas de gestão. A introdução do GRO e do PGR implica na reformulação da preocupação com a saúde e bem-estar do trabalhador, antes centrada em aspectos físicos e ergonômicos, para um modelo integrado que inclua o monitoramento sistemático dos fatores de risco psicossociais. E essa transição requer investimento em capacitação técnica, revisão de processos de comunicação interna, fortalecimento da CIPA e adoção de práticas de escuta ativa dos trabalhadores.

De acordo com a análise de Pimenta (Câmara dos Deputados, 2024, 30min30s) a forma como uma organização enxerga o problema da saúde mental determina como o enfrenta. A maioria ainda atua de forma reativa, mobilizando-se diante dos sintomas graves e afastamentos prolongados. Com essa visão, Pimenta (ibidem) também propõe uma classificação de estágios de maturidade organizacional no cuidado com a saúde mental: Negligência (quando a empresa ignora o tema); Conscientização (quando passa a agir de forma reativa); Estratégia (quando adota diagnósticos e políticas contínuas); Reinvenção (quando reformula a própria estrutura de trabalho para torná-la saudável. É nesse último estágio que se situa a verdadeira efetividade normativa, pois é nele que as empresas cumprem suas obrigações legais e transformam o ambiente laboral em espaço de promoção de saúde, bem-estar e produtividade.

A efetividade da NR-01, portanto, depende da superação dessa postura adotada, demandando que as empresas avancem para um modelo proativo, capaz de identificar e tratar as causas estruturais do adoecimento, como a desinformação, o assédio moral, a ausência de segurança psicológica e o despreparo das lideranças.

Pimenta (Câmara dos Deputados, 2024, 32min21s) ainda destaca a necessidade de valorização dos profissionais de psicologia dentro das políticas corporativas de saúde mental, enfatizando que é esse profissional que cuida do ativo mais importante que é a cabeça, a saúde mental. Logo, o cuidado com o trabalhador exige atendimento de qualidade e uma remuneração justa aos profissionais que atuam nesse suporte.

Todavia, a NR-01 enfrenta obstáculos para sua efetividade que transcendem a dimensão normativa. Os mais evidentes são sobre a cultura

organizacional que ainda é marcada por práticas produtivistas, priorizando os resultados quantitativos em detrimento da saúde e do bem-estar do trabalhador. Pode-se afirmar que a resistência à mudança cultural é um dos maiores entraves à consolidação de um ambiente psicologicamente seguro, pois envolve a revisão de valores e comportamentos enraizados na estrutura empresarial. Somando-se a isso existe a carência de capacidade técnica profissional para a correta implementação das diretrizes da norma. É necessário que gestores e profissionais de saúde e segurança do trabalho possuam a formação adequada para identificar, avaliar e gerir os riscos psicossociais, para que a realidade do PGR e do GRO não sejam comprometidos. Ademais, outro desafio relevante refere-se à fiscalização do Estado, que deve ser fortalecida em termos de efetivo de profissionais e também de tecnologia para garantir o acompanhamento contínuo das empresas e a efetiva aplicação das normas. A atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho, deverá ter, no início, uma abordagem educativa e orientadora conforme mencionou o Ministro do MTE, mas também deverá gradualmente ser firme e coerente, equilibrando e incentivando a conformidade com a responsabilização em casos de negligência. Dessa forma, a efetividade da NR-01 dependerá de uma governança compartilhada entre Estado, empregadores e trabalhadores, na qual cada um exerça seu papel de forma técnica, ética e comprometida com o princípio maior da dignidade humana no ambiente do trabalho.

A perspectiva quanto à efetividade da NR-01 reside na consolidação de cultura organizacional direcionada à prevenção e valorização contínua da saúde mental como eixo estratégico das relações de trabalho. É esperado que, a partir da sua maturação normativa e também da integração das políticas de saúde e segurança, as empresas avancem e assumam o perfil proativo para uma gestão preventiva, onde o bem-estar psíquico seja considerado o elemento essencial da produtividade e sustentabilidade corporativa. A projeção é que, com esse avanço, a legislação voltada à saúde mental do trabalhador seja fortalecida e resulte em elaboração de diretrizes técnicas específicas para avaliação de riscos psicossociais, fortalecimento da capacidade de fiscalização, aumento de jurisprudência em relação a responsabilidade corporativa por doenças mentais de origem ocupacional e maior integração entre a legislação trabalhista e a previdenciária no tocante à saúde mental acompanhando as demandas sociais e diretrizes internacionais quanto ao cuidado com a saúde mental do trabalhador.

Em síntese, mesmo com uma significativa evolução normativa registrada ao longo do século XX e início do século XXI, o cenário brasileiro ainda não apresenta mudanças relevantes, conforme as estatísticas oficiais que apontam índices alarmantes de adoecimento psíquico e afastamentos relacionados aos transtornos mentais no ambiente laboral. Assim, o grande desafio atual não é apenas a atualização das normas, mas, sobretudo, a garantia de sua efetividade, por meio da implementação de uma cultura organizacional preventiva no ambiente corporativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho no contexto da legislação trabalhista brasileira, com especial enfoque nas diretrizes estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) e na responsabilidade do empregador na implementação de medidas preventivas voltadas à preservação do bem-estar psíquico dos trabalhadores. A partir dessa proposta, buscou-se compreender o cenário atual da saúde mental nas relações de trabalho no Brasil, constatando-se que o aumento significativo dos casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho constitui um fenômeno não apenas crescente, mas também complexo, o que evidencia a necessidade de uma abordagem mais abrangente da saúde ocupacional. Nesse sentido, torna-se necessário reconhecer que fatores organizacionais e psicossociais exercem influência direta sobre a integridade física e mental dos trabalhadores, demandando respostas normativas e institucionais capazes de acompanhar as transformações das relações de trabalho contemporâneas.

A análise panorâmica desenvolvida ao longo do estudo, tanto sob o aspecto conceitual quanto a partir de dados estatísticos, permitiu observar que o adoecimento mental relacionado ao trabalho se apresenta atualmente como um dos principais desafios da saúde ocupacional. Não se trata de um fenômeno isolado ou meramente individual, mas de uma realidade vinculada às condições estruturais e organizacionais das relações laborais contemporâneas. O ritmo produtivo intenso, as exigências constantes por desempenho, a insegurança no emprego e ambientes organizacionais marcados por pressões psicológicas frequentes contribuem para o agravamento desse quadro. Nesse contexto, a saúde mental passa a ocupar uma posição central no debate jurídico e social acerca da qualidade do meio ambiente de trabalho e da efetividade das garantias de proteção ao trabalhador.

Sob a perspectiva jurídica, verificou-se que a proteção da saúde mental encontra fundamento nos princípios constitucionais que orientam a ordem social e econômica brasileira, especialmente na dignidade da pessoa humana, na valorização social do trabalho e no direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Tais princípios impõem limites ao exercício do poder diretivo do empregador e estabelecem a obrigação de assegurar condições laborais que preservem não apenas a integridade física, mas também o equilíbrio psíquico dos trabalhadores. Assim, a

promoção da saúde mental no trabalho não pode ser compreendida apenas como diretriz ética ou recomendação organizacional, mas como obrigação jurídica inserida no âmbito da responsabilidade empresarial. E isso fica evidenciado no âmbito jurisprudencial, uma vez que o TST tem reconhecido a existência de nexo concausal entre o adoecimento psíquico do trabalhador e as condições laborais, especialmente em contextos marcados por práticas de assédio moral e pressão excessiva, reforçando a compreensão da necessidade de adoção de medidas preventivas no ambiente laboral.

No que se refere ao desenvolvimento normativo da proteção à saúde do trabalhador, o estudo evidenciou que o ordenamento jurídico brasileiro historicamente concentrou seus instrumentos de prevenção em riscos de natureza física, química, biológica e ergonômica, passando apenas nos últimos anos a ampliar o debate acerca dos riscos psicossociais presentes nas organizações de trabalho. Nesse cenário, as Normas Regulamentadoras assumem papel fundamental na concretização das diretrizes legais de proteção à saúde ocupacional, ao estabelecer parâmetros técnicos voltados à prevenção de riscos no ambiente laboral.

A atualização da NR-01 representa avanço significativo nesse processo, ao instituir uma abordagem mais sistemática na gestão de riscos ocupacionais por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos. Ainda que a norma não trate especificamente da saúde mental, sua lógica de gestão contínua baseada na identificação, avaliação e controle de riscos, semelhante ao ciclo PDCA, amplia as possibilidades de reconhecimento e enfrentamento dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Dessa forma, a NR-01 cria condições normativas para que as organizações passem a incorporar a dimensão psicológica da saúde ocupacional dentro de suas estratégias de gestão e prevenção.

Entretanto, o estudo realizado demonstrou que a simples existência de instrumentos normativos, por si só, não é garantia efetiva de proteção da saúde mental no ambiente de trabalho. A efetividade dessas normas depende, de certa forma, da internalização de uma cultura organizacional orientada a prevenção, na qual a gestão de riscos psicossociais seja tratada como elemento integrante da responsabilidade empresarial. Nesse sentido, a atuação do empregador deve ultrapassar o mero cumprimento formal das exigências legais, impondo postura proativa na identificação de fatores organizacionais capazes de gerar sofrimento psíquico e na implementação de políticas institucionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho saudáveis,

que envolvam a adoção de mecanismos internos de prevenção, canais de escuta institucional e implementação de estratégias voltadas ao equilíbrio entre produtividade e bem-estar dos trabalhadores.

Nesse contexto, a recente promulgação da Lei nº 14.831/2024 contribui para o fortalecimento do debate acerca da saúde mental nas relações de trabalho ao incentivar práticas empresariais voltadas à promoção de ambientes organizacionais psicologicamente seguros. Ainda que possua caráter predominantemente indutor, a norma reforça a necessidade de integração entre políticas de gestão, prevenção de riscos psicossociais e promoção do bem-estar no ambiente laboral, ampliando a visibilidade jurídica da temática no cenário nacional e estimulando uma atuação mais responsável das organizações.

Contudo, apesar dos avanços normativos observados, os dados estatísticos apresentados ao longo da pesquisa demonstram que o Brasil ainda enfrenta elevados índices de afastamentos do trabalho decorrentes de transtornos mentais, o que evidencia certo descompasso entre a evolução legislativa e a efetiva transformação das práticas organizacionais. Essa realidade revela que o principal desafio contemporâneo não reside apenas na criação de novos instrumentos jurídicos, mas, sobretudo, na implementação concreta das normas existentes e na consolidação de uma cultura preventiva no âmbito das relações de trabalho.

Diante desse cenário, conclui-se, sem que se esgotem as discussões, que a proteção da saúde mental no trabalho exige atuação articulada entre Estado, empregadores e trabalhadores no qual, ao Estado incumbe fortalecer os mecanismos de fiscalização, bem como desenvolver políticas públicas e diretrizes técnicas voltadas à prevenção dos riscos psicossociais no ambiente laboral; aos empregadores, compete estruturar práticas de gestão comprometidas com a promoção de ambientes de trabalho salubres, incorporando estratégias preventivas capazes de identificar, avaliar e mitigar fatores organizacionais prejudiciais ao equilíbrio psíquico dos trabalhadores; e aos trabalhadores, por sua vez, cabe observar as normas de saúde e segurança no trabalho, colaborando com as iniciativas institucionais de prevenção e comunicando situações que representem riscos à integridade física ou mental no ambiente laboral, contribuindo assim, na construção coletiva de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e equilibrados.

Por fim, o estudo permitiu considerar que a consolidação de um modelo de gestão do trabalho comprometido com a prevenção de riscos psicossociais representa

uma etapa importante para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador. Nesse contexto, a atualização da NR-01 ao apresentar uma abordagem mais ampla e expressa do gerenciamento de riscos ocupacionais, apresenta um potencial relevante capaz de impulsionar essa transformação. Todavia, sua plena eficácia dependerá do enfrentamento do desafio da chamada "validade social" conforme proposto por Miguel Reale, bem como do comprometimento institucional das organizações, da atuação fiscalizatória do poder público e do reconhecimento, por parte da sociedade, de que a proteção da saúde mental no trabalho constitui condição essencial para a concretização da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais.

Tal aspecto se evidencia quando, a NR-01 teve sua última atualização inicialmente um caráter educativo e sua vigência formal adiada para 2026, revelando certa resistência do setor produtivo em internalizar o cuidado com a psique como ativo estratégico. Paralelamente, a Lei nº 14.831/2024, que, ao criar o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, surge como um mecanismo de indução positiva, porém exige que sua efetividade admita uma regulamentação rigorosa para evitar o *mental health washing*, assegurando que a certificação proposta seja fruto de transformações estruturais efetivas e não mera estratégia de marketing institucional.

Assim, é provável que através da superação do modelo reativo e adoção de um modelo de cultura preventiva genuína, seja possível reverter os índices alarmantes de adoecimento psíquico, garantindo que o meio ambiente de trabalho seja, efetivamente, um espaço de realização social do trabalho envolvido na promoção da saúde integral e concretização da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ABREU, Samia Oliveira. *Prevenção em saúde mental no Brasil na perspectiva da literatura e de especialistas da área*. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/11952. Acesso em: 12 set. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO (ANAMT). *História da medicina do trabalho*. Apresenta a evolução histórica da medicina do trabalho no mundo e no Brasil, destacando seus marcos, instituições e transformações ao longo do tempo. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/historia-da-medicina-do-trabalho/. Acesso em: 4 mar. 2025.

BERTRAM, Christopher. *Jean Jacques Rousseau*. In: ZALTA, Edward N.; NODELMAN, Uri (ed.). *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Summer 2024 ed. Stanford: Metaphysics Research Lab, Stanford University, 2024. Disponível em: https://plato.stanford.edu/archives/sum2024/entries/rousseau/. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (Lei 14.831/24) – Indústria e Comércio – 27/08/2024*. [Vídeo]. YouTube, 27 ago. 2024. Duração: 2 h 14 min 4 s. Disponível em: https://youtu.be/n6UZNeA5-rY. Acesso em: 2 mar. 2025.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*. Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 2 mar. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil*. Anexo LI – Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho sobre Consultas Tripartites para Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Anexo LIX – Convenção nº 155 da*

Organização Internacional do Trabalho sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo59. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023*. Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Fórum Nacional de Microcrédito. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11496.htm. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930. *Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio*. Brasília, DF: Presidência da República, 1930. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 8 set. 2025.

BRASIL. Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. *Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República,1919. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html. Acesso em: 8 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. *Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 123 e 125 da Constituição Federal e acrescenta os arts. 103-A e 103-B, dentre outras providências*. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 2 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. *Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação*. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. *Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977*. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. *Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências*. Brasília, DF: Presidência da República,1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 8 set. 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*. Brasília, DF: Presidência da República,1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 17 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. *Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Portaria SEPRT/ME nº 1.295, de 2 de fevereiro de 2021*. Prorroga o prazo para início de vigência das Normas Regulamentadoras nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; nº 07 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); nº 09 – Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; e nº 18 – Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-seprt/me-n-1.295-de-2-de-fevereiro-de-2021-302048136. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023. *Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT)*. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. *Institui a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico*. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012*. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 1*. [Vídeo]. YouTube, 24 abr. 2025. Duração: 4 min 6 s. Disponível em: https://youtu.be/3RmgMGaYGZo. Acesso em: 4 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17): Ergonomia*. Estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Normas Regulamentadoras (NR)*. Apresenta o conjunto das normas regulamentadoras vigentes relativas à segurança e saúde no trabalho, estabelecendo obrigações, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, com o objetivo de garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs. Acesso em: 27 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Normas Regulamentadoras (NR)*. Apresenta o conjunto das normas regulamentadoras vigentes relativas à segurança e saúde no trabalho, estabelecendo obrigações, direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, com o objetivo de garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Publicado em: 22 out. 2020. Atualizado em: 14 fev. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs. Acesso em: 27 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I – Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271. Acesso em: 25 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 765, de 15 de maio de 2025*. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) –

Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381. Acesso em: 23 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Portaria nº 787, de 27 de novembro de 2018*. Dispõe sobre as regras de aplicação, interpretação e estruturação das Normas Regulamentadoras, conforme determinam o art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/52490706/do1-2018-11-29-portaria-n-787-de-27-de-novembro-de-2018-52490318. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista nº 1000206-29.2017.5.02.0031*. 2ª Turma. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Julgado em: 31 maio 2023. Publicado no DEJT em: 2 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista nº 1001325-37.2019.5.02.0069*. 6ª Turma. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 3 mar. 2026. Publicado no DEJT em: 9 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista nº 224-39.2022.5.12.0023*. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Julgado em: 9 out. 2025. Publicado no DEJT em: 24 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de revista nº 240-09.2022.5.12.0050*. 1ª Turma. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Julgado em: 11 mar. 2026. Publicado no DEJT em: 16 mar. 2026.

CASIMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. *Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos*. Apresenta dados do Ministério da Previdência Social que indicam recorde de afastamentos do trabalho por transtornos mentais no Brasil, evidenciando o agravamento da saúde mental no ambiente laboral e seus impactos sociais e econômicos. 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: 12 set. 2025.

CERQUEIRA, Walter Rocha de. Impactos da nova NR-01 sobre as demais Normas Regulamentadoras. Rocha Cerqueira Consultoria, 31 ago. 2024. Disponível em:

https://rochacerqueira.com.br/impactos-da-nova-nr-01-sobre-as-demais-nrs/. Acesso em: 16 set. 2025.

CZERESNIA, Dina. *O conceito de saúde e a diferença entre prevenção e promoção*. In: CZERESNIA, Dina; FREITAS, Carlos Machado de (org.). *Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p. 39–53. Disponível em: https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/47856/mod_resource/content/1/Czeresnia%2C%20Dina.%20Conceito%20de%20Promo%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sa%C3%BAde.pdf. Acesso em: 15 set. 2025.

DE LUCA, Adriana. *Pesquisa mostra disparidade de efeitos do trabalho na saúde mental*. Apresenta dados de estudo que evidenciam a divisão nas percepções dos trabalhadores quanto aos impactos do trabalho na saúde mental, indicando fatores organizacionais que podem influenciar positiva ou negativamente o bem-estar dos empregados. CNN Brasil, 2 jul. 2025. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/pesquisa-mostra-disparidade-de-efeitos-do-trabalho-na-saude-mental/. Acesso em: 12 set. 2025.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Cortez, 1992.

FACCI, Ruddy. *A história de Bernardino Ramazzini*. Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), [2021]. Disponível em: https://www.anamt.org.br/portal/wp-content/uploads/2021/10/a-historia-de-ramazzini.pdf. Acesso em: 4 set. 2025.

FARIAS, Talden Queiroz. *Meio ambiente do trabalho*. *Revista Direito e Liberdade*, Mossoró, v. 6, n. 2, p. 443–462, jan./jun. 2007. Disponível em: https://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/117/109. Acesso em: 8 set. 2025.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *O bem-estar do trabalhador rural como função socioambiental da propriedade*. In: LIMA, André Rodolfo (Org.). *O direito para o Brasil socioambiental*. Porto Alegre; São Paulo: Instituto Socioambiental; Sergio Antonio Fabris, 2002. Disponível em: https://acervo.socioambiental.org/acervo/publicacoes-isa/o-direito-para-o-brasil-socioambiental. Acesso em: 8 set. 2025.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 25. ed. São Paulo: SRV, 2025. E-book. p.25. ISBN 9788553626472. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626472/. Acesso em: 20 mar. 2026.

MAAS, Larissa; GRILLO, Luciane Peter; SANDRI, Juliana Vieira de Araújo. *A saúde e a segurança do trabalhador sob competência de normas regulamentadoras frágeis*. *Revista Brasileira de Tecnologias Sociais*, v. 5, n. 1, p. 22–32, 2018.

Disponível em: https://periodicos.univali.br/index.php/rbts/article/view/13399. Acesso em: 30 set. 2025.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. *Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador*. Revista de Saúde Pública, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341–349, 1991. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rsp/a/VZp6G9RZWNnhN3gYfKbMjvd/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 4 mar. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)**.** *Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (Guia NR-01 revisado).* Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em: 25 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Brasil); ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *SmartLab – Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho*. Disponibiliza dados, indicadores e estudos sobre acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e saúde e segurança no trabalho no Brasil. Disponível em: https://smartlabbr.org/. Acesso em: 3 set. 2025.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107–130, jan./jun. 2007. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27360/Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 6 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano*. In: CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE O MEIO AMBIENTE HUMANO, 1972, Estocolmo. Anais [...]. Estocolmo: ONU, 1972. Disponível em: https://docs.un.org/en/A/CONF.48/14/Rev.1. Acesso em: 23 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Workplace stress: a collective challenge*. Apresenta uma análise global sobre o estresse relacionado ao trabalho, suas causas, impactos na saúde dos trabalhadores e estratégias de prevenção e gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Genebra: International Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Constituição da Organização Mundial da Saúde (1946)*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 1946. Disponível em: https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf. Acesso em: 23 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Mental health at work*. 2 set. 2024. Disponível em: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work. Acesso em: 25 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Mental health atlas 2024*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2025. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240114487. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030* [Comprehensive mental health action plan 2013-2030]. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/8899edda-64fb-4c2d-b857-f81c7104374c/content. Acesso em: 25 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *World mental health report: transforming mental health for all*. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338. Acesso em: 24 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). *Mais de um bilhão de pessoas vivem com condições de saúde mental: serviços precisam ser ampliados*. Destaca que mais de um bilhão de pessoas no mundo vivem com transtornos de saúde mental, ressaltando a necessidade urgente de expansão e fortalecimento dos serviços de atenção psicossocial. 2 set. 2025. Disponível em: https://www.paho.org/pt/noticias/2-9-2025-mais-um-bilhao-pessoas-vivem-com-condicoes-saude-mental-servicos-precisam. Acesso em: 12 set. 2025.

PENIDO, Laís de Oliveira. *Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo*. *Revista de informação legislativa*, Brasília, v. 48, n. 191, p. 209–229, jul./set. 2011. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916. Acesso em: 24 fev. 2025.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. Disponível em: http://www.isepe.edu.br/images/biblioteca-online/pdf/direito/REALE_Miguel_Lies_Preliminares_de_Direito.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

RÖHM, Daniel Gobato; LUCIANO, Érik Leonel; ROSA, Jorge Luiz; TIRELLI, Marcelo Alexandre; OKANO, Marcelo Tsuguio; RIBEIRO, Rosinei Batista. *Gerenciamento de riscos ocupacionais: uma nova proposta de segurança do trabalho*. *South American Development Society Journal*, v. 6, n. 17, p. 156–174, 2020. Disponível em: https://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/319/288. Acesso em: 6 ago. 2025.

TARTUCE, Flávio. *Direito civil: volume 5*. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530996093/. Acesso em: 17 mar. 2025.

VENDRAME, Antônio Carlos. *Segurança em foco: implementando com sucesso o programa de gerenciamento de risco ocupacional*. São Paulo: LTr, 2024. E-book. Disponível em: https://ltr.digital/folheie/6442.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia Aparecida et al. *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. 2. ed. Lages: EDUNIPLAC, 2019.