



Saúde mental no centro das relações de trabalho: a alteração na Norma Regulamentadora nº 1

[Camila Gbur Haluch](#)

[Stella Camlot Reicher](#)

30 de janeiro de 2025, 16h15

[Trabalhista](#)

A partir de 28 de maio de 2025, a saúde mental dos trabalhadores passará a ser tratada com a mesma relevância de outros riscos ocupacionais. Nesta data, os aspectos psicossociais serão oficialmente incluídos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme determinação da Portaria nº 1.449, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego em agosto de 2024, com importante alteração na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). A medida exige das empresas a atenção a fatores como assédio, *burnout* e estresse, ampliando a responsabilidade dos empregadores na proteção do ambiente de trabalho.

As normas regulamentadoras são atos normativos aprovados pela primeira vez através da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho, com a finalidade de estabelecer obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores para garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

Desde então, as normas regulamentadoras vêm sendo atualizadas a fim de estabelecer requisitos mínimos e medidas de proteção à segurança, à saúde e ao ambiente de trabalho. A recente alteração introduz de forma pioneira a identificação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

De acordo com a Portaria MTE nº 1.419/24, a partir de maio, o Programa de Gerenciamento de Riscos deverá abranger, além de riscos decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, os riscos psicossociais relacionados ao trabalho [1].

Programa para prevenção de acidentes no trabalho

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) está previsto na mesma NR-1 (item 1.5.3.1.1) e consiste em documentos que contenham requisitos e orientações gerais para a prevenção de acidentes no local de trabalho, abrangendo estratégias de planejamento e execução para proteger os empregados, a organização e o meio ambiente.

A inclusão de questões psicossociais como fatores de risco no ambiente de trabalho decorre do notório aumento da incidência de questões de saúde mental, transtornos emocionais e psicológicos que acometem os trabalhadores não só no Brasil, mas em todo o mundo. De acordo com matéria publicada pelo governo federal em 1º de agosto de 2024, os riscos psicossociais “*que incluem fatores como assédio moral e sexual, são causas significativas de adoecimento entre os trabalhadores, gerando grandes prejuízos sociais e econômicos, especialmente no contexto pós-pandemia* [2]”.

Risco psicossocial pode ser conceituado como todos os fatores que causam ou contribuem para o surgimento de condições de saúde mental dos trabalhadores. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) [3], a sobrecarga horária, e de trabalho mental e físico, monotonia, falta de apoio e ajuda, burnout, assédio sexual, moral e violência, insegurança no emprego, e estresse (individual e no trabalho) são fatores de risco à saúde mental dos trabalhadores.

Portanto, a atualização da NR-1 impõe que a saúde mental dos empregados receba a mesma atenção e seja tratada da mesma forma que os demais fatores de riscos ocupacionais como os agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

Tornou-se responsabilidade de todos os empregadores garantir que o ambiente de trabalho não seja uma fonte de problemas de saúde mental para os empregados. A mesma NR-1, no item 1.5.4.4.5.3 [4], determina que a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade executada pelos trabalhadores e a eficácia das medidas de prevenção a agravos à saúde implementadas pelas organizações.

Desafio para adaptação à nova regulamentação

A adaptação das organizações à nova redação da NR-1 certamente é desafiadora, já que exigirá, para além da identificação de riscos, a adoção de medidas concretas para prevenir problemas de saúde mental dos trabalhadores, gerenciar a sobrecarga de trabalho e criar ambientes de trabalho saudáveis e livres de qualquer forma de assédio.

Essa adaptação, portanto, deve iniciar com o mapeamento e diagnóstico dos riscos ocupacionais relacionados à saúde mental, que pode envolver pesquisas de clima organizacional, entrevistas e análise de dados de saúde ocupacional, como afastamentos de empregados.

Após a identificação dos riscos psicossociais, é essencial que as organizações implementem medidas para prevenir e mitigar os fatores de risco. A disponibilização de serviços de apoio psicológico, a elaboração e a implementação de políticas de prevenção ao assédio moral e sexual, incluindo canais de denúncia, a realização de treinamentos periódicos sobre estes e outros temas afins ajudam a proporcionar um ambiente de trabalho em que os empregados se sintam seguros e acolhidos. É essencial, para isso, que as organizações busquem assessoramento jurídico competente a fim de estabelecer diretrizes, princípios, responsabilidades e definir procedimentos de apuração de denúncias adequados à sua estrutura e governança.

O monitoramento contínuo do impacto das medidas adotadas também é imprescindível para o sucesso na redução e prevenção de doenças relacionadas à saúde mental, bem como para ajustar as estratégias sempre que problemas forem identificados.

O item 1.5.7.2 da NR-1 dispõe que os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob a responsabilidade da organização. Ou seja, é o empregador que escolhe o profissional que emitirá e assinará tais documentos. Considerando a complexidade das regras constantes das normas regulamentadoras (que são 38, no total), é comum que esses laudos sejam elaborados por profissionais com conhecimento em segurança do trabalho, como técnicos, tecnólogos e engenheiros.

Busca por profissionais da saúde para ajudar

A inclusão de fatores de risco psicossocial demandará que organizações busquem profissionais da saúde para colaborar na elaboração do PGR, capazes de reconhecer e mensurar os riscos existentes no ambiente de trabalho, além de propor medidas preventivas concretas.

Por fim, destaca-se que a elaboração do PGR é obrigatória para todas as organizações que tenham empregados regidos pela CLT, exceto para microempreendedores individuais (MEIs) e empresas de pequeno porte que não identifiquem exposições ocupacionais a agentes químicos, físicos e biológicos, nos termos dos itens 1.8.1 e 1.8.4 da NR-1.

Mais do que uma obrigação legal, o gerenciamento de riscos ocupacionais, e em especial dos fatores psicossociais, pode gerar ganhos substanciais não só aos trabalhadores, mas à própria organização. A implementação de programas eficazes de saúde mental pode reduzir significativamente os afastamentos relacionados a transtornos emocionais e psicológicos, ocasionando a redução de custos operacionais (como sinistralidade de planos de saúde) e aumento da produtividade.

A promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro proporciona maior satisfação aos trabalhadores, contribuindo diretamente para a retenção de talentos e engajamento das equipes. Desta forma, a identificação dos riscos psicossociais pode ser encarada como um investimento que proporciona segurança jurídica à organização e bem-estar aos trabalhadores. Reconhecer e enfrentar os riscos psicossociais não é apenas cumprir uma exigência legal, mas uma oportunidade de construir ambientes de trabalho mais justos, saudáveis e produtivos.

[1] Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024

1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

[2] <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>

[3] Disponível

em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

[4] 1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

- [Camila Gbur Haluch](#)

é advogada de consultivo trabalhista do escritório SBSA Advogados, especializada em Direito do Trabalho pela PUC/PR.

- [Stella Camlot Reicher](#)

é advogada, sócia de SBSA Advogados e mestre em Direitos Humanos pela USP.