

DIREITO TRABALHISTA

Riscos psicossociais no trabalho

1. Introdução

A saúde mental no ambiente de trabalho ocupa, hoje, posição central no debate jurídico-trabalhista brasileiro. Com a atualização da Norma Regulamentadora n.º 01 (NR-01), por meio da Portaria MTE n.º 1.419, de 27 de agosto de 2024, os riscos psicossociais foram formalmente incorporados ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), tornando-se obrigação legal exigível de todos os empregadores que mantenham empregados regidos pela CLT, com vigência plena a partir de 26 de maio de 2026.

A mudança não é pontual nem isolada. Ela se insere em movimento global de reconhecimento do impacto dos riscos psicossociais sobre a saúde dos trabalhadores e sobre a economia. No Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 28 de abril de 2026, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou o relatório mundial O ambiente psicossocial de trabalho: tendências globais e orientações para a ação, com dados que dimensionam a crise de forma inédita: os fatores de risco psicossocial são responsáveis por mais de 840.000 mortes anuais em razão de doenças cardiovasculares e transtornos mentais associados ao trabalho – gerando perdas anuais de quase 45 milhões de anos de vida ajustados por incapacidade (DALY) e impacto estimado em 1,37% do PIB global.

No Brasil, os transtornos mentais já figuravam, em 2022, como o segundo maior grupo de adoecimentos ocupacionais – respondendo por cerca de 8,35% dos casos, atrás apenas da dor lombar. O contexto global reforça a urgência da resposta regulatória nacional. Este artigo analisa o marco regulatório da NR-01, os requisitos técnicos de cumprimento, a quem se destinam as obrigações e eventuais dispensas, e os impactos nas esferas administrativa e judicial.

2. O Contexto Global: O Relatório da OIT de 2026

O Relatório da OIT publicado em 28 de abril de 2026 – Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho – representa o mais abrangente diagnóstico internacional já produzido sobre riscos psicossociais no trabalho.



Seus dados conferem respaldo científico e urgência às obrigações impostas pela NR-01, e devem ser conhecidos pelos gestores e advogados que lidam com essa matéria.

2.1 Os números globais

840.000 mortes anuais atribuíveis a fatores de risco psicossocial, por doenças cardiovasculares e transtornos mentais.

45 milhões de DALY (anos de vida ajustados por incapacidade) perdidos anualmente em razão dos mesmos fatores.

1,37% do PIB global é o impacto econômico combinado das doenças cardiovasculares e mentais associadas aos riscos psicossociais.

35% dos trabalhadores no mundo trabalham mais de 48 horas por semana — jornada reconhecida pela OIT como fator crítico de risco cardiovascular e de AVC.

23% dos trabalhadores vivenciaram ao menos uma forma de violência ou assédio ao longo da vida profissional. A violência psicológica é a mais prevalente, atingindo 18% dos trabalhadores mundialmente.

2.2 O que o relatório define como ambiente psicossocial de trabalho

O relatório da OIT organiza o ambiente psicossocial em três dimensões inter-relacionadas que são diretamente relevantes para a aplicação da NR-01 no Brasil:

- O trabalho em si: exigências das tarefas, alinhamento com as competências dos trabalhadores, acesso a recursos, propósito e diversificação das atividades.
- Como o trabalho é gerido e organizado: clareza de funções, autonomia, carga e ritmo de trabalho, supervisão, apoio e qualidade das relações no local de trabalho.
- Políticas, práticas e procedimentos gerais: sistemas organizacionais que determinam as condições de trabalho, monitoramento digital, sistemas de desempenho e recompensa, prevenção de violência e assédio, e mecanismos de participação dos trabalhadores.

Essa estrutura tridimensional da OIT é essencialmente convergente com o que o Manual GRO/PGR do MTE brasileiro exige que as organizações avaliem em sua Avaliação Ergonômica Preliminar. A coincidência reforça que o modelo brasileiro está alinhado com os melhores padrões internacionais — e que a conformidade com a NR-01 não é apenas uma obrigação local, mas parte de uma agenda global.



2.3 Tendências emergentes e novos riscos

O relatório da OIT destaca que a digitalização, o uso de inteligência artificial, o trabalho em plataformas e a expansão do trabalho remoto e híbrido estão reconfigurando o ambiente psicossocial de trabalho. Essas novas formas de organização do trabalho podem tanto criar oportunidades de melhoria quanto agravar riscos psicossociais — especialmente o isolamento, a intensificação do monitoramento, a erosão das fronteiras entre vida pessoal e profissional e a precarização dos vínculos.

No plano normativo, a OIT aponta que apenas 18% dos 338 acordos transfronteiriços registrados entre 2000 e 2025 abordam explicitamente fatores de saúde mental ou psicossociais. A regulação brasileira via NR-01, nesse sentido, coloca o Brasil em posição de vanguarda no conjunto dos países em desenvolvimento.

3. O Marco Regulatório: NR-01 e a Nova Arquitetura do GRO

Antes da Portaria MTE n.º 1.419/2024, a NR-01 já determinava o gerenciamento de todos os riscos ocupacionais. A inovação foi explicitar e dar ênfase normativa aos fatores psicossociais como categoria autônoma de risco, integrando-os ao subitem 1.5.3.1.4 da norma, que passou a listar expressamente os riscos decorrentes de "fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho".

3.1 O conceito de risco psicossocial na norma

Para fins de aplicação no GRO, o Manual do MTE define fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho como "perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social". A delimitação é relevante: apenas os fatores ligados ao trabalho integram o GRO — aspectos da vida pessoal do trabalhador estão fora do escopo da norma.

Ponto técnico relevante:

A avaliação dos riscos psicossociais não se confunde com exame de saúde mental individual do trabalhador. O foco é nas condições de trabalho — na organização, nas exigências e no contexto laboral —, não nos sintomas ou no estado clínico de cada pessoa. Essa distinção tem implicações diretas na defesa das empresas em ações trabalhistas.

3.2 Integração com a NR-17 (Ergonomia)

A gestão dos riscos psicossociais ocorre na intersecção da NR-01 com a NR-17. O subitem 1.5.3.2.1 da NR-01 exige que, no processo do GRO, a organização considere as condições de trabalho nos termos da NR-17, que estrutura essas condições em cinco áreas: organização do trabalho; levantamento, transporte e descarga de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; trabalho com máquinas e equipamentos; e condições de conforto ambiental.

Os riscos psicossociais se inserem diretamente na área de organização do trabalho, compreendida como o conjunto de decisões sobre como o trabalho é estruturado, distribuído e gerenciado. A avaliação deve utilizar dois métodos previstos na NR-17: a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, quando necessário, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

4. Os Fatores de Risco: O que a Norma Exige Avaliar

O Guia Oficial do MTE apresenta uma listagem exemplificativa dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Não se trata de rol taxativo, mas de referência mínima para orientar o processo de identificação de perigos. Os principais fatores reconhecidos pelo MTE, com suas possíveis consequências, incluem:

Fator de Risco (Perigo)	Possível Consequência
Excesso de demandas (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Assédio de qualquer natureza	Transtorno mental
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental
Baixo controle / falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Más relações no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT

A relevância prática desse quadro é dupla. Para a empresa, a identificação formal desses fatores no inventário de riscos demonstra diligência e é o principal instrumento de defesa em eventuais ações trabalhistas. Para o trabalhador, o reconhecimento normativo desses perigos facilita o estabelecimento do nexu causal em casos de adoecimento.



5. A Quem se Dirige: Obrigações, Gradações e Dispensas

A obrigação de identificar e gerenciar riscos psicossociais é universal – aplica-se a todo empregador com empregados CLT, independentemente de porte, setor ou número de trabalhadores. O que varia conforme o porte é o nível de formalização exigida para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

5.1 Microempreendedor Individual (MEI)

O MEI está dispensado da elaboração do PGR, nos termos do subitem 1.8.1 da NR-01. Entretanto, a dispensa não afasta outras obrigações das normas regulamentadoras. Havendo prestadores de serviço atuando nas dependências do MEI, a empresa contratante deve incluí-los em seu próprio PGR.

5.2 Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (ME e EPP) – Graus de Risco 1 e 2

ME e EPP enquadradas nos graus de risco 1 ou 2 estão dispensadas de elaborar o PGR quando, no levantamento preliminar de perigos, não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, e realizarem a declaração digital exigida. Nesse caso, poderão estruturar a gestão de riscos por meio das ferramentas simplificadas disponibilizadas pela SEPRT.

Atenção — Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) é obrigatória para todos:

Mesmo as empresas dispensadas de elaborar o PGR estão obrigadas a realizar a AEP, incluindo a identificação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. A dispensa se refere exclusivamente ao documento PGR — não ao processo de gestão de riscos em si.

5.3 O papel da NR-4 e do SESMT como fator determinante

A NR-4 introduz variável decisiva: o número de empregados, combinado com o grau de risco da atividade econômica (CNAE), determina a obrigatoriedade de constituição do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho). Esse resultado produz efeito em cascata sobre a NR-01: ME ou EPP que, pela NR-4, estejam obrigadas a constituir SESMT perdem o benefício da dispensa do PGR, passando a ter as mesmas exigências de médias e grandes empresas.

A equação prática é: primeiro, identificar o grau de risco pelo Quadro I da NR-4 (conforme CNAE); depois, verificar pelo Quadro II se o número de empregados gera obrigação de SESMT. O resultado dessa combinação define o regime aplicável à empresa.



5.4 Empresas de médio e grande porte

Para essas empresas, as obrigações são plenas: elaboração e manutenção do PGR com inventário de riscos completo, inclusão formal dos riscos psicossociais, plano de ação documentado, monitoramento periódico e revisão sempre que houver mudanças organizacionais relevantes. A abordagem deve ser, preferencialmente, multidisciplinar e multiprofissional.

6. Requisitos Técnicos e Formas de Cumprimento

A metodologia para gestão dos riscos psicossociais segue a lógica progressiva do GRO, que o MTE organiza em etapas integradas. O Manual GRO/PGR do MTE estrutura o processo em quatro grandes fases:

6.1 Planejamento e preparação

A organização deve coletar informações sobre o estabelecimento, os processos produtivos, os postos de trabalho e os trabalhadores. Isso inclui registros de afastamentos, dados do PCMSO, análises de acidentes anteriores e indicadores organizacionais (absenteísmo, turnover). Com base nesse levantamento, define-se a estratégia de condução do processo.

O MTE não indica metodologia específica de avaliação. A escolha da ferramenta cabe à organização e a seus profissionais de SST, desde que seja adequada ao risco e à dimensão da empresa, cientificamente fundamentada e aplicada por profissionais com a qualificação necessária. É obrigatório garantir anonimato quando questionários forem utilizados, e criar ambiente de confiança para que os trabalhadores participem efetivamente.

6.2 Identificação de perigos e avaliação de riscos (AEP)

A implementação do processo ocorre por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar, com participação obrigatória dos trabalhadores em todas as etapas. A AEP analisa o trabalho real – não a tarefa prescrita – descrevendo as características efetivas das atividades, verificando a presença dos fatores de risco e avaliando a exposição.

Para cada risco identificado, deve ser determinado o nível de risco, resultante da combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de ocorrência, conforme subitem 1.5.4.4.2 da NR-01. A avaliação pode ser qualitativa, conforme permite o subitem 17.3.1.1 da NR-17.

A NR-01 exige que os critérios utilizados na avaliação de riscos – para severidade, probabilidade, níveis e classificação – sejam estabelecidos de forma detalhada e expressa em documento, acessível a gestores, trabalhadores e à Inspeção do Trabalho (subitem 1.5.4.4.2.2).

6.3 Medidas de prevenção e plano de ação

Identificado e classificado o risco, a organização deve adotar medidas de controle proporcionais ao nível de risco apurado, respeitando a hierarquia de controles da NR-01: eliminação > substituição > controles de engenharia > controles administrativos > EPI. Para os riscos psicossociais, as medidas organizacionais têm prioridade sobre as individuais.

As intervenções possíveis incluem, entre outras: redesenho de processos para redução de sobrecarga; definição clara de papéis e expectativas; garantia de pausas adequadas; ampliação de autonomia; melhoria nos canais de comunicação; capacitação de lideranças; e implementação de política efetiva de prevenção ao assédio.

6.4 Documentação obrigatória

Todas as etapas devem ser registradas no PGR ou na AEP (para empresas dispensadas do PGR). O inventário de riscos deve contemplar, no mínimo, o conteúdo previsto no subitem 1.5.7.3.2 da NR-01:

- Caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- Caracterização das atividades;
- Descrição dos perigos, com identificação das fontes e/ou circunstâncias;
- Indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde;
- Indicação dos grupos de trabalhadores expostos;
- Descrição das medidas de prevenção implementadas;
- Caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;
- Dados da avaliação ergonômica nos termos da NR-17;
- Avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins do plano de ação.

O plano de ação deve definir cronograma com responsáveis, formas de acompanhamento e aferição de resultados, com monitoramento periódico da eficácia das medidas implementadas.

7. Impactos na Esfera Administrativa

A partir de 26 de maio de 2026, a gestão dos riscos psicossociais passa a ser objeto direto da Inspeção do Trabalho. O descumprimento das obrigações da NR-01 expõe o empregador a consequências administrativas que vão desde autuações e multas até medidas mais graves de interdição.



7.1 Autuação fiscal e multas

A ausência dos riscos psicossociais no PGR, a falta de documentação do processo de identificação e avaliação, a inexistência de plano de ação ou o descumprimento dos requisitos mínimos do inventário de riscos configuram infrações às normas de SST, passíveis de autuação pelos Auditores-Fiscais do Trabalho. As multas são graduadas conforme a gravidade da infração e o número de trabalhadores afetados, podendo ser agravadas em caso de reincidência.

7.2 Interdição e embargo

Em casos de risco grave e iminente à saúde dos trabalhadores, decorrente de condições psicossociais extremas – como situações documentadas de assédio sistemático, sobrecarga crônica sem qualquer medida de controle, ou ambientes que evidenciem colapso da organização do trabalho –, a autoridade fiscal pode determinar a interdição do setor ou estabelecimento, nos termos do art. 161 da CLT.

7.3 Ação civil pública do Ministério Público do Trabalho

O MPT dispõe de legitimidade para ajuizar ação civil pública em casos de violação coletiva das normas de SST, incluindo a ausência de gestão dos riscos psicossociais. A tutela coletiva pode impor à empresa obrigações de fazer – como implementar o GRO, elaborar o PGR e adotar medidas de prevenção –, sob pena de multa diária (astreintes), além de eventual condenação em danos morais coletivos.

Dado relevante:

A Pesquisa Inteligência Emocional & Saúde Mental no Ambiente de Trabalho (Robert Half / [School of Life](#), 8ª ed., [jan/2026](#)) revelou que apenas 27% dos líderes e 16% dos liderados consideram suas empresas bem ou totalmente preparadas para as exigências da nova NR-01. Quase metade afirma que a organização não está preparada ou está apenas começando — o que sinaliza alto risco de autuações em massa após o início da vigência plena.

8. Impactos na Esfera Judicial

O reflexo mais duradouro e custoso do descumprimento da NR-01 materializa-se no contencioso trabalhista. A incorporação normativa dos riscos psicossociais ao GRO reforça substancialmente a posição do trabalhador em demandas envolvendo danos à saúde mental, e fragiliza, em igual medida, a defesa do empregador que não mantiver documentação adequada.

8.1 Responsabilidade civil do empregador

A responsabilidade civil por dano moral trabalhista decorrente de adoecimento mental encontra fundamento no art. 186 c/c art. 927 do Código Civil, no art. 7.º, XXVIII, da Constituição Federal, e nos arts. 223-A a 223-G da CLT. Com a NR-01, estabelece-se um padrão normativo explícito de conduta: **o empregador que não identificou, avaliou e controlou os riscos psicossociais descumpriu obrigação legal, o que facilita a caracterização do elemento culpa no nexo de imputação.**

A ausência do PGR – ou sua existência meramente formal, sem evidências de aplicação real – é o principal fator de risco jurídico para as empresas. O PGR bem estruturado, atualizado e com plano de ação executado é a principal prova de diligência do empregador em eventual ação.

8.2 O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)

O NTEP, instituído pela Lei n.º 11.430/2006 e regulamentado pelo Decreto n.º 6.042/2007, estabelece presunção relativa de nexo causal entre determinados CIDs e a atividade econômica do empregador (CNAE). Transtornos como burnout (Z73), episódios depressivos (F32), outros transtornos ansiosos (F41) e reações ao estresse grave (F43) já estão vinculados a diversos CNAEs, invertendo, na prática, o ônus da prova.

Isso significa que, uma vez reconhecido o NTEP pelo INSS, a empresa precisará produzir prova em contrário para afastar o nexo causal – e a existência de um PGR com gestão efetiva dos riscos psicossociais é o principal instrumento para essa desconstituição.

8.3 Afastamentos e Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)

O reconhecimento de doenças mentais como doenças ocupacionais impõe ao empregador a obrigação de emitir a CAT. A omissão configura infração administrativa e pode ser suprida pelo trabalhador, sindicato, médico ou autoridade pública. Uma vez emitida a CAT, o trabalhador adquire estabilidade provisória de doze meses após a alta previdenciária (Súmula 378 do TST), e o empregador fica sujeito à rescisão indenizada em caso de dispensa nesse período.

Além da estabilidade, o reconhecimento da doença ocupacional enseja o recolhimento do FGTS durante o afastamento, o pagamento de indenização por danos morais e, em alguns casos, dano estético e existencial.

8.4 Dano existencial e dano moral por exposição a ambiente psicossocialmente insalubre

A jurisprudência trabalhista consolida a possibilidade de reparação por dano existencial nos casos em que as condições de trabalho – por sua intensidade, duração ou caráter degradante – causam comprometimento do projeto de vida do trabalhador, afetando suas relações pessoais, familiares ou sociais. Casos envolvendo jornadas extenuantes, assédio sistemático e metas absolutamente abusivas têm resultado em condenações nessa categoria.

Quanto ao dano moral, a NR-01 reforça o argumento de que a exposição do trabalhador a fatores de risco psicossocial sem qualquer medida de controle configura, por si só, conduta ilícita do empregador – o que permite a discussão de indenização independente de afastamento ou diagnóstico formal.

8.5 O cenário atual e a tendência das ações

A pesquisa da Robert Half/School of Life (jan/2026), com 774 profissionais brasileiros, aponta que 22% dos líderes e 29% dos liderados receberam diagnóstico de estresse, ansiedade ou burnout nos últimos 12 meses. Apenas 51% dos líderes e 52% dos liderados afirmam que o volume de trabalho permite cumprir as entregas sem comprometer a saúde física ou emocional.

Esses dados, combinados com a nova obrigatoriedade normativa, apontam para um cenário de crescimento significativo do contencioso trabalhista nessa matéria. Empresas que não formalizarem a gestão dos riscos psicossociais antes da vigência plena da norma estarão em posição processual desfavorável em qualquer ação que envolva adoecimento mental de seus trabalhadores.

9. Conclusão

A nova NR-01 representa uma ruptura com a lógica reativa que historicamente marcou a gestão da saúde mental nas organizações brasileiras. Ao exigir a identificação, avaliação e controle formal dos riscos psicossociais – com documentação, plano de ação e monitoramento contínuo –, a norma transforma o que era uma boa prática opcional em obrigação legal exigível, com consequências nas esferas administrativa e judicial.

O relatório da OIT de 2026 confirma que esse não é um movimento isolado: é parte de uma tendência global de reconhecimento dos riscos psicossociais como ameaça à saúde dos trabalhadores e ao desempenho econômico das organizações. Com 840.000 mortes anuais atribuíveis a esses fatores e impacto de 1,37% do PIB global, o tema deixou de ser agenda de bem-estar para tornar-se questão central de gestão, conformidade e responsabilidade legal.



O GRO bem estruturado não é apenas conformidade: é o principal instrumento de proteção jurídica do empregador. Sem ele, a empresa fica exposta a autuações fiscais, ações civis públicas do MPT e, sobretudo, a um contencioso trabalhista crescente em que o ônus da prova pode operar em seu desfavor.

Para as organizações, o momento é de agir preventivamente: mapear os fatores de risco com base nos critérios do Guia e do Manual do MTE, estruturar o PGR de forma genuína, capacitar lideranças e criar canais de escuta que efetivamente reduzam os riscos. Para os trabalhadores, a norma consolida direitos que a jurisprudência vinha progressivamente reconhecendo – e lhes oferece um novo fundamento normativo para demandas relacionadas à saúde mental.

A EFCAN Advogados está à disposição para orientar sua organização na estruturação do GRO e do PGR, na análise do enquadramento pela NR-4, na revisão da documentação de SST e na avaliação de riscos trabalhistas relacionados à saúde mental.



Felipe Mazza

fmazza@efcan.com.br