



## **Impactos Jurídicos da Nova NR-01 na Gestão de Riscos Psicossociais no PGR** **Por Dr. Fábio Ricardo de Oliveira e Dr. Douglas Sales**

A saúde mental dos trabalhadores ganhou destaque inédito na legislação trabalhista brasileira. Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) – efetivada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 – as empresas passaram a ter obrigação expressa de considerar os riscos psicossociais em seus Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) (<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025#:~:text=A%20partir%20de%2026%20maio,prote%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20sa%C3%BAde%20dos%20trabalhadores> )

Isso significa que fatores como estresse, assédio moral, sobrecarga de trabalho e outros riscos de ordem psicossocial devem ser identificados, avaliados e controlados pelo empregador, assim como já se fazia com riscos físicos, químicos e ergonômicos. Trata-se de uma mudança normativa importante, que reforça o entendimento de que a saúde mental é parte integrante da saúde do trabalhador e merece medidas de proteção equivalentes às da integridade física. Neste artigo, vamos explicar claramente o que muda com a nova NR-01, os impactos jurídicos para as empresas que não se adequarem, incluindo possíveis ações trabalhistas e autuações pelo Ministério do Trabalho e também analisar a questão do ponto de vista dos trabalhadores, abordando seu direito à saúde mental e eventuais pedidos de indenização por danos morais. Apresentaremos embasamento legal e exemplos práticos (incluindo decisões recentes), além de ressaltar a importância da assessoria jurídica preventiva para. A linguagem é acessível, direcionada a empresários, líderes e gestores de RH, buscando trazer informações úteis de forma objetiva e autêntica.

### **1. O que muda com a nova NR-01?**

A NR-01, que estabelece diretrizes gerais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), recebeu em agosto de 2024 uma atualização significativa em seu capítulo 1.5 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais). A principal novidade é a inclusão explícita dos fatores de risco psicossociais no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos do ambiente de trabalho. Em outras palavras, a partir dessa alteração regulatória, as empresas são obrigadas a incorporar a dimensão da saúde mental em seus programas de prevenção de riscos. Antes, embora a NR-01 já determinasse que todos os riscos ocupacionais fossem gerenciados, não havia menção expressa aos riscos psicossociais, o que gerava dúvidas. Agora, ficou claro que fatores como clima organizacional tóxico, pressões por metas abusivas, longas jornadas, assédio moral ou sexual,



monotonia, falta de apoio e outras condições estressoras precisam constar no PGR e receber planos de ação específicos.

Para contextualizar, a própria norma oferece uma definição de riscos psicossociais: são *"elementos que podem afetar adversamente a saúde psicológica, física ou social dos trabalhadores, resultantes das condições e natureza do trabalho"*. Isso engloba uma variedade de situações, desde sobrecarga de trabalho, cobrança excessiva e prazos irrealistas, até conflitos interpessoais, discriminação, assédio moral/sexual, falta de autonomia, insegurança no emprego e até condições físicas inadequadas que geram desconforto psicológico. Todas essas circunstâncias podem levar ao estresse crônico, ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros transtornos que prejudicam a saúde mental do trabalhador e impactam sua produtividade e qualidade de vida.

Importante destacar que a exigência formal de avaliar e gerenciar riscos psicossociais, originalmente prevista para vigorar a partir de 26 de maio de 2025, foi prorrogada. Uma Portaria posterior (MTE nº 765/2025) estendeu o início da obrigatoriedade para 25 de maio de 2026, dando às empresas mais tempo para se adequarem. Ou seja, até essa data, a fiscalização específica desses riscos será principalmente orientativa. Mas isso não significa que as empresas possam ignorar a questão, a previsão normativa já está posta e reflete uma tendência inequívoca do ordenamento jurídico em valorizar a saúde mental. Além disso, outras normas já em vigor reforçam esse dever: por exemplo, a Lei 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres) alterou a CLT para exigir mecanismos de prevenção ao assédio nas empresas com CIPA, incluindo canais de denúncia independentes. Ou seja, mesmo antes da cobrança oficial da NR-01 atualizada, as empresas já têm, legal e eticamente, a obrigação de zelar por um ambiente de trabalho psicologicamente saudável.

Resumidamente, as principais mudanças trazidas pela nova NR-01 no tocante aos riscos psicossociais são:

**i) Avaliação obrigatória dos riscos psicossociais:** todo empregador deve identificar e avaliar os fatores psicossociais presentes no ambiente de trabalho, independentemente do porte da empresa. A empresa precisa mapear situações potencialmente geradoras de estresse, conflitos ou outras formas de adoecimento mental entre os funcionários.

**ii) Planos de ação e medidas de controle:** caso sejam identificados riscos psicossociais, torna-se necessário elaborar e implementar planos de ação para preveni-los ou minimizá-los. Essas medidas podem incluir, por exemplo, reorganização do trabalho, adequação de metas e cronogramas, melhorias no relacionamento interpessoal (treinamentos de liderança, programas antiassédio, canais de comunicação interna) e oferta de apoio psicológico. A ideia é corrigir



problemas como sobrecarga excessiva, condutas abusivas ou falta de suporte, antes que gerem danos à saúde do trabalhador.

**iii) Monitoramento contínuo:** as ações adotadas devem ser monitoradas e avaliadas continuamente, com revisão periódica da eficácia das medidas. A gestão de riscos psicossociais é dinâmica, deve-se acompanhar indicadores como absenteísmo, afastamentos por transtornos mentais, resultados de pesquisas de clima organizacional, denúncias de assédio etc., ajustando as estratégias de prevenção sempre que necessário.

Em suma, a nova NR-01 deixa explícito que cabe ao empregador garantir um ambiente de trabalho não só seguro em termos físicos, mas também saudável em termos psicológicos. Esse avanço normativo eleva o patamar de responsabilidade das empresas e, como veremos, traz implicações jurídicas importantes em caso de descumprimento.

## 2. Consequências para Empresas que Não se Adequarem

Audidores-fiscais do Trabalho intensificam a fiscalização do cumprimento das normas de SST nas empresas, incluindo a nova exigência de gestão dos riscos psicossociais. Empresas que ignoram a atualização da NR-01 e deixam de incluir os riscos psicossociais em seus programas de prevenção assumem um grau elevado de risco jurídico. Do ponto de vista administrativo, o Ministério do Trabalho, por meio da Inspeção do Trabalho, poderá autuar e multar organizações que descumprirem a norma. As Normas Regulamentadoras têm força cogente (obrigatória), amparadas pelo artigo 200 da CLT e pelo poder de polícia do órgão fiscalizador. Assim, não realizar o PGR ou mantê-lo incompleto (sem abranger os riscos psicossociais, uma vez exigido) configura infração sujeita a penalidade. As multas trabalhistas são calculadas conforme critérios legais (número de empregados, gravidade da infração, reincidência, grau de risco da atividade etc.) e podem alcançar valores elevados em casos graves – há previsão de multas que ultrapassam R\$ 200 mil para infrações de SST muito graves. Embora nem toda autuação atinja cifras tão altas, mesmo penalidades menores já representam um prejuízo financeiro e reputacional significativo, sem contar a possibilidade de interdição de setores ou atividades em situações de risco grave e iminente à integridade dos trabalhadores.

Vale lembrar que, até maio de 2026, a fiscalização referente aos riscos psicossociais será principalmente educativa, conforme mencionado. Contudo, passado o prazo de adaptação, a tendência é que os Auditores-Fiscais do Trabalho passem a exigir a documentação e evidências de que a empresa incluiu e gerenciou os fatores psicossociais no PGR. A ausência desses registros (por exemplo, inexistência de inventário de riscos psicossociais, falta de treinamento ou de



procedimentos para lidar com assédio, etc.) poderá embasar autos de infração. Mesmo antes de 2026, se houver uma denúncia específica ou ocorrência grave (como um caso de assédio moral coletivo noticiado na empresa), nada impede que a fiscalização atue, até porque, independentemente da NR-01, o dever geral de proteger a saúde mental decorre de preceitos constitucionais e da CLT, como abordaremos adiante.

Em suma, as empresas negligentes poderão enfrentar sanções administrativas do Ministério do Trabalho, que variam de multas pecuniárias (multas administrativas que, somadas, podem chegar a dezenas de milhares de reais ou mais) até, em casos extremos, embargo ou interdição de locais de trabalho, caso seja constatado risco gravíssimo à segurança ou saúde dos empregados.

Além das consequências aplicadas pelo órgão público, o passivo trabalhista das empresas pode aumentar consideravelmente. Colaboradores que se sintam prejudicados pela falta de prevenção a riscos psicossociais podem ingressar com reclamações trabalhistas pleiteando indenizações e outras reparações. Não é difícil imaginar cenários que levem a ações judiciais: um empregado que desenvolveu síndrome de burnout devido a cobranças excessivas e jornadas exaustivas; uma equipe sob stress intenso por metas impossíveis que resultou em adoecimento de um membro; um caso de assédio moral ignorado pela gerência, causando dano psicológico à vítima, todos esses são exemplos potenciais de situações que podem parar nos tribunais. De fato, ações trabalhistas por dano moral decorrente de assédio ou outras formas de sofrimento psíquico no trabalho estão se tornando cada vez mais comuns.

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre 2023 e 2024 houve um aumento de 28% no número de ações por assédio moral, saltando de cerca de 91 mil para quase 117 mil novos casos em um ano. Nos últimos cinco anos, a Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil processos envolvendo assédio moral, números alarmantes que refletem a dimensão do problema e a disposição das vítimas em buscar reparação.

Do ponto de vista jurídico, quando uma empresa falha em prevenir ou coibir algo como assédio moral ou sobrecarga excessiva, pode vir a ser responsabilizada pelos danos que essa omissão causar ao trabalhador. A legislação brasileira já possui instrumentos para isso: o art. 157 da CLT impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; o art. 7º, XXII, da Constituição Federal garante ao trabalhador o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de SST; além disso, os arts. 186 e 927 do Código Civil estabelecem a obrigação de reparar o dano resultante de ato ilícito (inclusive omissão culposa). Ignorar riscos conhecidos, incluindo os psicossociais, pode ser interpretado como conduta omissiva ou negligente do empregador, configurando ato ilícito civil e violação do dever legal de proteção.



Os tribunais trabalhistas, de fato, têm reconhecido a responsabilidade civil das empresas em casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho, especialmente quando fica provado o nexo causal (ou ao menos concausal) entre as condições laborais e o transtorno do empregado.

Por exemplo, o TRT da 15ª Região (Campinas/SP) manteve a condenação de uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais a um trabalhador que desenvolveu depressão e síndrome de burnout em virtude de assédio moral praticado por superiores, ficou comprovado que as humilhações no ambiente de trabalho agravaram significativamente seu quadro psiquiátrico. Nesse caso, a indenização arbitrada foi de R\$ 20 mil pelo dano sofrido (<https://trt15.jus.br/noticia/2023/3a-camara-manda-indenizar-trabalhador-acometido-por-sindrome-de-burnout-em-razao-de#:~:text=Em%20raz%C3%A3o%20da%20comprova%C3%A7%C3%A3o%20de,depress%C3%A3o%20e%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%E2%80%9D> ). Esse exemplo demonstram que o Poder Judiciário não hesita em condenar empresas quando fica evidente que a organização falhou em seu dever de prevenir riscos psicossociais ou de proporcionar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro.

Cabe mencionar que, além das indenizações individuais, a empresa pode enfrentar ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou sindicatos, visando a tutela de direitos coletivos. Nessa seara, tem ganhado força a condenação por dano moral coletivo quando se detecta que a conduta patronal lesou de forma difusa a esfera moral de um grupo de trabalhadores ou da comunidade de trabalhadores como um todo. O TST tem decidido que o descumprimento sistemático de normas de saúde e segurança, inclusive relativas à saúde mental gera dano moral coletivo *in re ipsa*, ou seja, presumido pela simples ocorrência da infração, independentemente da demonstração de prejuízo individual concreto.

Em resumo, as empresas que não se adequarem à nova NR-01 estão sujeitas a: (1) Multas administrativas do Ministério do Trabalho, em graus variados conforme a infração (podendo atingir montantes expressivos em casos de maior gravidade); (2) Intervenções fiscalizatórias, como notificações para correção imediata de irregularidades ou até interdição de atividades, caso a falta de gestão dos riscos psicossociais represente perigo grave; (3) Ações judiciais trabalhistas individuais, movidas por empregados que venham a sofrer danos (psicológicos, morais ou materiais) em decorrência da negligência da empresa na gestão de saúde mental; e (4) Ações coletivas, incluindo danos morais coletivos e termos de ajustamento de conduta perante o MPT, quando a situação afetar um grupo amplo ou tiver caráter reiterado. Os custos financeiros, legais e de imagem envolvidos nessas consequências superam, em muito, o investimento necessário para implementar desde já medidas preventivas adequadas.



### 3. Importância da Assessoria Jurídica Preventiva para Empregadores

Diante desse novo cenário normativo e do aumento da atenção aos riscos psicossociais, a assessoria jurídica trabalhista preventiva torna-se uma aliada indispensável dos empregadores. A implementação das exigências da NR-01 atualizada pode envolver diversas medidas técnicas e organizacionais e um advogado especializado em Direito do Trabalho pode orientar a empresa em cada etapa, garantindo conformidade legal e minimizando riscos. Entre as contribuições da assessoria preventiva, destacam-se:

**i) Adequação do PGR e políticas internas:** Profissionais jurídicos podem ajudar a revisar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da empresa, certificando-se de que ele inclua um inventário dos riscos psicossociais pertinentes às atividades da organização e um plano de ação correspondente. Além disso, podem auxiliar na elaboração ou atualização de códigos de conduta, políticas antiassédio e procedimentos internos que reforcem um ambiente de respeito. Documentos bem redigidos e alinhados com a legislação (por exemplo, uma política de prevenção ao assédio moral e sexual, conforme requerido em empresas com CIPA) servem como prova de diligência da empresa e ferramenta de orientação para gestores e empregados.

**ii) Treinamento e capacitação:** Uma assessoria jurídica pode colaborar com o RH na capacitação de lideranças e funcionários quanto aos novos deveres e direitos. Isso inclui treinar gestores para identificar e coibir situações de assédio ou abuso, estabelecer práticas de feedback saudável e gestão humanizada, bem como treinar as equipes sobre como reportar problemas. A advocacia preventiva muitas vezes atua junto com profissionais de SST e psicólogos do trabalho para promover workshops de conscientização, dado que a melhor prevenção é construir uma cultura organizacional positiva e informada.

**iii) Sistemas de denúncia e resposta a queixas:** Caso a empresa ainda não tenha, é essencial implementar canais de denúncia independentes e confidenciais para recebimento de relatos de assédio ou outros riscos psicossociais. Advogados podem orientar sobre o formato desses canais (ouvidoria interna, linha ética terceirizada etc.), garantindo que atendam às exigências legais (anonimato, imparcialidade, proteção do denunciante). Além disso, quando uma denúncia surgir, a assessoria jurídica pode conduzir ou auxiliar em investigações internas ágeis e justas, recomendando ações disciplinares adequadas quando necessário. Isso é crucial tanto para resolver o problema antes que escale quanto para demonstrar, em eventual futuro litígio, que a empresa agiu prontamente e de boa-fé ao tomar conhecimento dos fatos.



**iv) Monitoramento legal e atualização constante:** O campo da SST, especialmente no tocante a saúde mental, está em evolução contínua. Ter uma assessoria acompanhando as mudanças legislativas (por exemplo, novas portarias, decisões dos tribunais, eventuais normas ISO ou diretrizes internacionais adotadas no Brasil) garante que a empresa esteja sempre atualizada e em conformidade. Por exemplo, se surgirem novos requisitos regulamentares ou jurisprudenciais, a empresa poderá se antecipar. Isso evita surpresas em fiscalizações e reforça a cultura de compliance.

Em termos gerais, a assessoria preventiva busca evitar que conflitos se tornem processos judiciais, atuando “a montante” dos problemas. No contexto dos riscos psicossociais, isso significa identificar potenciais focos de tensão ou práticas inadequadas dentro da empresa e saná-los antes que causem dano. Também significa criar um arcabouço probatório favorável à empresa: caso haja uma reclamação trabalhista no futuro, a empresa poderá apresentar documentos do PGR, atas de treinamentos, relatórios de ouvidoria e outras evidências para demonstrar que cumpriu suas obrigações e que, se algo ocorreu, foi apesar de todos os esforços preventivos (o que pode mitigar ou até afastar sua culpa). Investir em prevenção jurídica e em melhorias de clima organizacional reduz consideravelmente a ocorrência de ações trabalhistas e, mesmo quando elas ocorrem, aumenta as chances de a empresa se defender com sucesso ou buscar um acordo razoável, evitando condenações elevadas.

Em suma, contar com advogados trabalhistas de forma preventiva é hoje parte da boa governança corporativa. No que tange à nova NR-01, essa assessoria ajuda a traduzir os comandos legais em práticas concretas no dia a dia da empresa, protegendo não só contra multas e processos, mas também garantindo um ambiente de trabalho mais saudável, o que, por si só, traz ganhos de produtividade, engajamento e reputação para a organização. Como se costuma dizer, “prevenir é melhor (e mais barato) do que remediar”, especialmente quando o “remédio” pode vir em forma de ações judiciais dispendiosas ou penalidades públicas.

#### **4. Conclusão**

A atualização da NR-01 para incluir os riscos psicossociais no PGR reflete o avanço da legislação trabalhista em acompanhar as demandas contemporâneas de saúde mental no trabalho. Seu impacto jurídico é significativo: consolida deveres para os empregadores e direitos para os empregados nesse âmbito. Empresas que não se adequarem estarão sujeitas a multas e outras penalidades administrativas, além de se exporem a um volume crescente de ações trabalhistas por assédio, estresse ocupacional e danos morais correlatos. Por outro lado, trabalhadores ganham mais respaldo normativo para exigir ambientes dignos e seguros, inclusive do ponto de vista emocional, podendo buscar reparação quando seus direitos forem violados.

Do exposto, fica clara a importância da prevenção e da proatividade: a melhor forma de lidar com os riscos psicossociais é evitando que eles se materializem. Isso envolve um compromisso real das empresas com a cultura de segurança e respeito, bem como o uso inteligente de assessoria jurídica preventiva para orientar políticas, treinar lideranças e responder rapidamente a quaisquer indícios de problema.

Em última análise, promover a saúde mental no trabalho não é apenas cumprir a lei, mas também fomentar relações laborais mais humanas e produtivas. Empresas e empregados ganham em um ambiente onde reina o equilíbrio: menos doenças, menos conflitos, mais motivação e bem-estar. A nova NR-01 vem lembrar que por trás de cada cifra de produtividade existe uma pessoa, e que zelar por essa pessoa, em todos os aspectos é não só uma obrigação legal, mas uma estratégia inteligente para o sucesso e a sustentabilidade dos negócios.

Como advogados, Dr. Fábio Ricardo de Oliveira e Dr. Douglas Sales enfatizam que estar em conformidade com as normas de SST e valorizar a saúde mental no trabalho é investir em um futuro com menos litígios e mais harmonia nas relações de trabalho, beneficiando toda a sociedade.

**São Paulo, 4 de agosto de 2025**

***Dr. Fábio Ricardo de Oliveira – OAB/SP nº 459.844***

***Dr. Douglas Sales – OAB/SP nº 456.953***