

CARPENA ADVOGADOS



RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: Impactos da nova NR-1.



FLAVIA ALEJANDRA FERNANDEZ DE GOES

Advogada. Head da Área Trabalhista na Carpena Advogados. Doutoranda em Direito pela Universidad de Salamanca. Mestre em Direito pela UNISC. Especialista em Direito do Trabalho e Compliance. Professora. Membro da Comissão da Advocacia Trabalhista da OAB/RS.



Segundo a OMS, **12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente** devido à depressão e à ansiedade, o que representa um custo de **quase um trilhão de dólares à economia global**, relacionado, de forma predominante, à perda de produtividade.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Mental health at work: policy brief**. Geneva, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362983/9789240057944-eng.pdf?sequence=1>.



- No **Brasil** foram **470 mil afastamentos em 2024** devido a problemas psicológicos, o maior número dos últimos 10 anos.
- A maioria dos afastamentos é entre **mulheres (64%)**, com idade média de **41 anos**.
- As pessoas afastadas por saúde mental ficam, em média, **três meses** longe do trabalho, recebendo cerca de R\$ 1,9 mil por mês, com um impacto de quase **R\$ 3 bilhões em 2024**.
- Os processos trabalhistas por burnout, reconhecido como doença ocupacional, cresceram **14,5%** nos primeiros quatro meses de 2025 em comparação com o mesmo período de 2024.



- TRT-RS registra maior número de processos por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em cinco anos.
- Em 2024, foram 5.381 processos referentes a doenças ocupacionais, aumento de 35% em comparação ao ano anterior.
- No primeiro trimestre de 2025, houve alta de 34,8% nos casos de doenças ocupacionais e de 23,8% nos processos de acidente de trabalho, em comparação com o primeiro trimestre de 2024.



O impacto é **multidimensional**: atinge a produtividade, sobrecarrega o sistema previdenciário e evidencia uma falha estrutural na promoção de ambientes de trabalho saudáveis.

Necessidade de adoção de **modelos de gestão** que incorporem, de forma efetiva, a saúde mental como **prioridade estratégica**.



O que mudou na NR-1?

1ª mudança: Inclusão **expressa dos tipos de risco psicossocial** relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme **Portaria MTE no 1.419/2024**.

Identificar, avaliar e adotar **medidas** para **prevenir e reduzir** os impactos desses riscos no ambiente de trabalho – assim como já fazem com os riscos físicos, químicos e biológicos.

2ª mudança: Na integração entre NR-1 e NR-17



O item 1.5.3.2 da NR-1 define o que a organização deve fazer no GRO, especificando as suas etapas:

- evitar ou eliminar os perigos,
 - identificar os perigos,
 - avaliar os riscos,
 - classificar os riscos,
 - adotar medidas de prevenção
- acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.



A NR-17 (17.1.1.1)- Ergonomia

Estrutura as condições de trabalho em cinco áreas: organização do trabalho; levantamento, transporte e descarga de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; e condições de conforto no ambiente de trabalho.



Onde os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho estão incluídos?

Problemas na **concepção, na organização e na gestão do trabalho**, podendo gerar vários efeitos à saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social.

Ex: desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), depressão, entre outros .



3ª mudança: Na probabilidade decorrente de fatores ergonômicos

Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos **decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção (subitem 1.5.4.4.5.3 da NR-1).



- Na avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, deve-se considerar **quais os fatores da atividade de trabalho são estressores**, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador.
- Não se trata de verificar sintomas individuais, mas de se verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.

2. Como fazer a GESTÃO dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?



É preciso utilizar as disposições da NR-1 de forma combinada com a NR-17.

A gestão da ergonomia, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, deve ser realizada pela utilização de dois métodos previstos na NR-17: a avaliação ergonômica preliminar (AEP) e a análise ergonômica do trabalho (AET).



- A **AEP** constitui-se numa abordagem inicial, alinhada com o GRO, para realizar a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a implementação de medidas de prevenção. Descreve a atividade que está sendo efetivamente realizada, ou seja, **o trabalho real**.
- A **AET** é uma análise mais aprofundada, que deve ser utilizada nas situações previstas no item 17.3.2 da NR-17.
- **A AEP é obrigatória** para todas as empresas, inclusive as que possam estar dispensadas de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos do item 1.8.4 da NR-1 (ME e EPP, grau de risco 1 e 2).

Listagem exemplificativa de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho que podem acarretar problemas à saúde do trabalhador:



Perigo (fator de risco)	Possível consequência (lesão ou agravo)
Assédio de qualquer natureza no trabalho	Transtorno mental;
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Baixas recompensas e reconhecimento	Transtorno mental;
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental;
Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental;
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Baixa demanda no trabalho (subcarga)	Transtorno mental
Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Más relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental;
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga



Identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de prevenção referente aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Passos preliminares





1º Verificar se precisa de ajuda especializada

Buscar auxílio de profissionais com o conhecimento técnico que for necessário.

Escuta ativa da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPAA, caso exista, e das representações dos trabalhadores (item 5.3.1 da NR-5).



2o: Envolver todas as partes interessadas

A organização precisa envolver os profissionais de SST, os níveis gerenciais, a alta administração, o líder de equipe, o supervisor de área, além de todos os trabalhadores.



3o:Atribuir responsabilidades

A organização precisa atribuir responsabilidades para a condução de diferentes etapas do processo.

Com responsabilidades bem definidas fica mais fácil desenvolver o trabalho.



4o: Comunicar os trabalhadores

A comunicação transparente com os trabalhadores é essencial.

Por exemplo, informar que vai ser aplicado um questionário (se for esse o caso), os seus objetivos e os resultados esperados. Deixar isso claro para os trabalhadores, a fim de facilitar e promover a adesão a todo o processo.

3. Preparação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos



- **levantamento de informações do estabelecimento, do processo produtivo, dos postos de trabalho e dos trabalhadores.**
 - Informações sobre registro de afastamentos, abertura de CAT, indicadores do PCMSO, análise de acidentes.
 - começar o trabalho por atividades específicas ou escolher uma área ou setor piloto.
- **O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos precisa alcançar todas as atividades da empresa, nos termos da NR-17 e da NR-1.**



- verificar os critérios utilizados no processo de avaliação de riscos do GRO/PGR para severidade, probabilidade, níveis de risco, classificação de riscos e tomada de decisão.
- Estabelecer de forma detalhada e expressa em documento os critérios que utiliza na avaliação de riscos.
- Realizar a observação da atividade de trabalho, incluindo o diálogo com o trabalhador; utilizar pesquisas padronizadas, realizar oficinas/workshop; ou utilizar uma combinação dessas opções.





As ferramentas de avaliação dos riscos **deve ser adequada ao porte da empresa.**

Empresa de grande porte: pesquisa/questionário, que possa abranger todos os setores e trabalhadores.

Empresa pequeno porte: oficinas (workshop) ou com a observação da atividade de trabalho.

- A melhor opção deve ser analisada pela organização, pelos profissionais de SST envolvidos.



A chave para a organização ter sucesso no processo de identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho é fazer um bom planejamento e uma boa preparação.

4. Implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção



- Adotar, aprimorar ou manter medidas de prevenção para diminuir ou controlar o nível de risco que foi apurado.
 - Plano de ação, documento com os registros que demonstram a implementação das medidas de prevenção e o seu acompanhamento.
- Definir o cronograma com responsáveis, formas de acompanhamento e aferição de resultados (subitem 1.5.5.2.2 da NR-1)



Todas as etapas desse processo devem ser registradas nos documentos do PGR ou da AEP (no caso de empresas dispensadas de elaborar PGR, nos termos da NR-1).



As empresas devem adotar uma postura **preventiva e proativa**:

- implementar programas de bem-estar psicológico
 - treinar lideranças
 - garantir canais seguros de escuta e denúncias
- promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



- Criar um ambiente mais positivo, onde os colaboradores se sintam valorizados, seguros e motivados, contribui para o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho.
- Redução de custos com afastamentos, processos trabalhistas e rotatividade de pessoal.
 - Melhora a imagem da empresa.
- Cumprimento da legislação (conformidade/*compliance*)



Carpena Advogados

flavia.goes@carpena.com.br
(51) 99988.6519