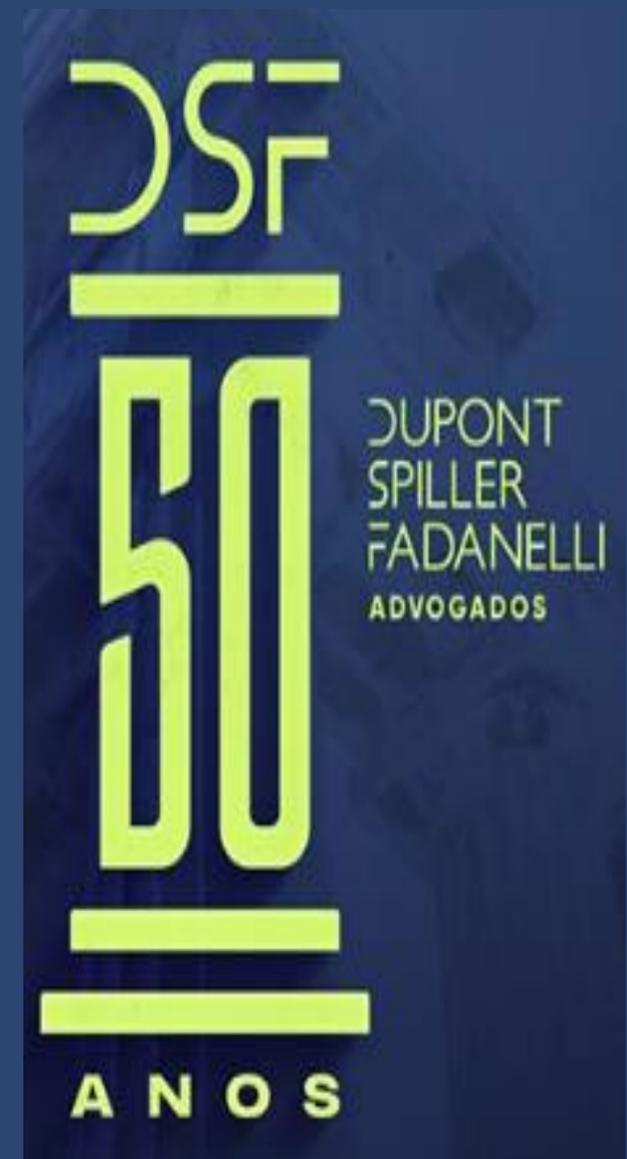


Os riscos psicossociais a partir da atualização da NR-1: Desafios e cuidados sob a ótica jurídica



A central image showing a person in a dark suit and tie, with their face obscured by a large yellow rectangular box. Overlaid on the person's chest and the background are several elements: a blue rectangular area containing white text that appears to be code or technical specifications; a graphic of interlocking gears in orange, red, and grey; and a faint line drawing of a mechanical part on the left. The overall background of this section is a light, textured grey.

NR-1: Vigência de norma sobre saúde mental no trabalho deve ser adiada

Mgalthas

DUPONT
SPILLER
FADANELLI



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 16/05/2025 | Edição: 91 | Seção: 1 | Página: 87
Órgão: Ministério do Trabalho e Emprego/Gabinete do Ministro

PORTARIA MTE 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.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, bem como no Processo nº 19966.111465/2023-18, resolve:

Art. 1º Prorrogar até 25 de maio de 2026, o início da 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, aprovada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.



DUPONT
SPILLER
FADANELLI

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
GABINETE DO MINISTRO
PORTARIA Nº 1.419, DE 27 DE AGOSTO DE 2024
(DOU de 28/08/2024 - Seção 1)

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**.



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.**



1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, **incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

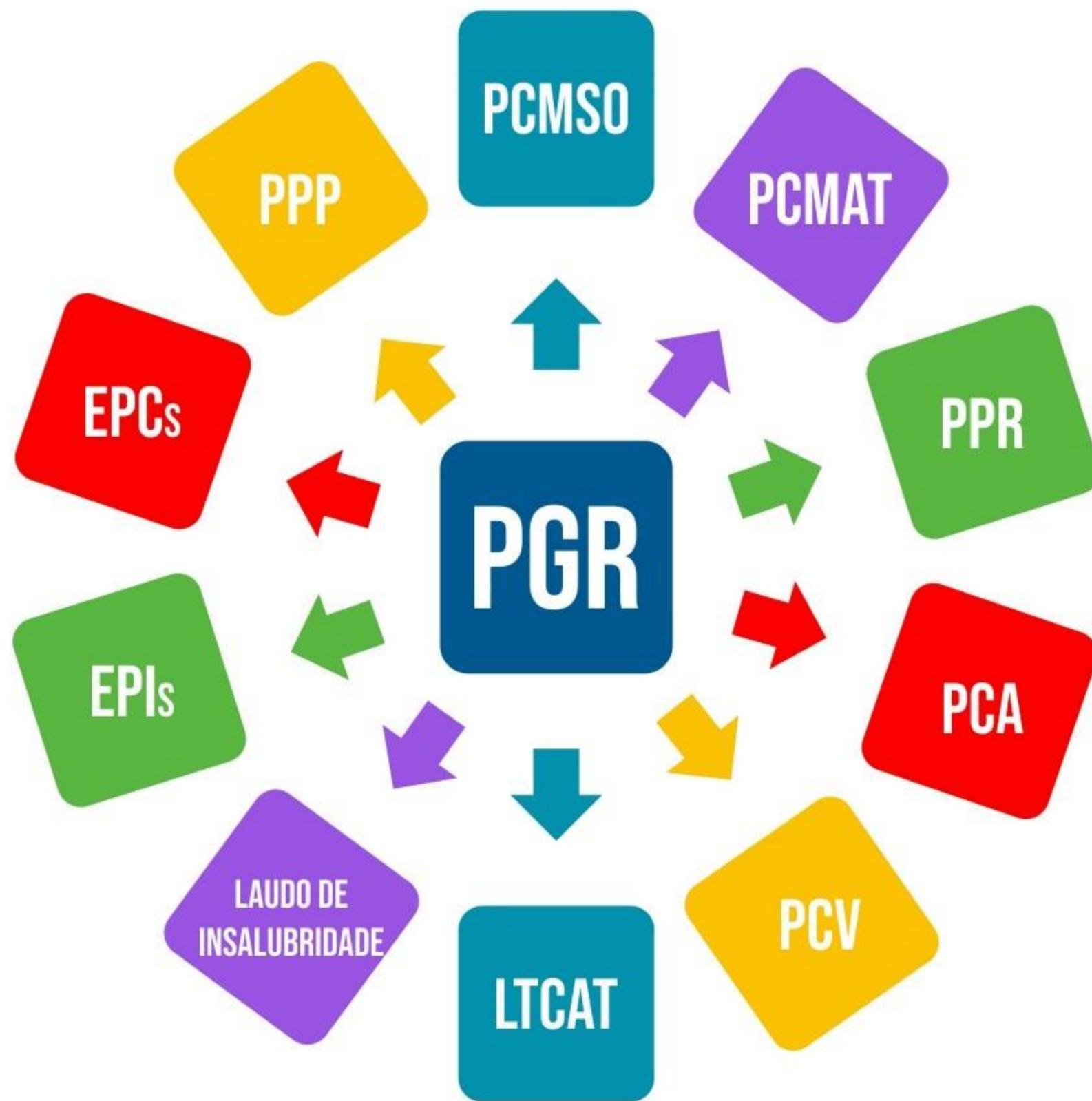


1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, **incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho**, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção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

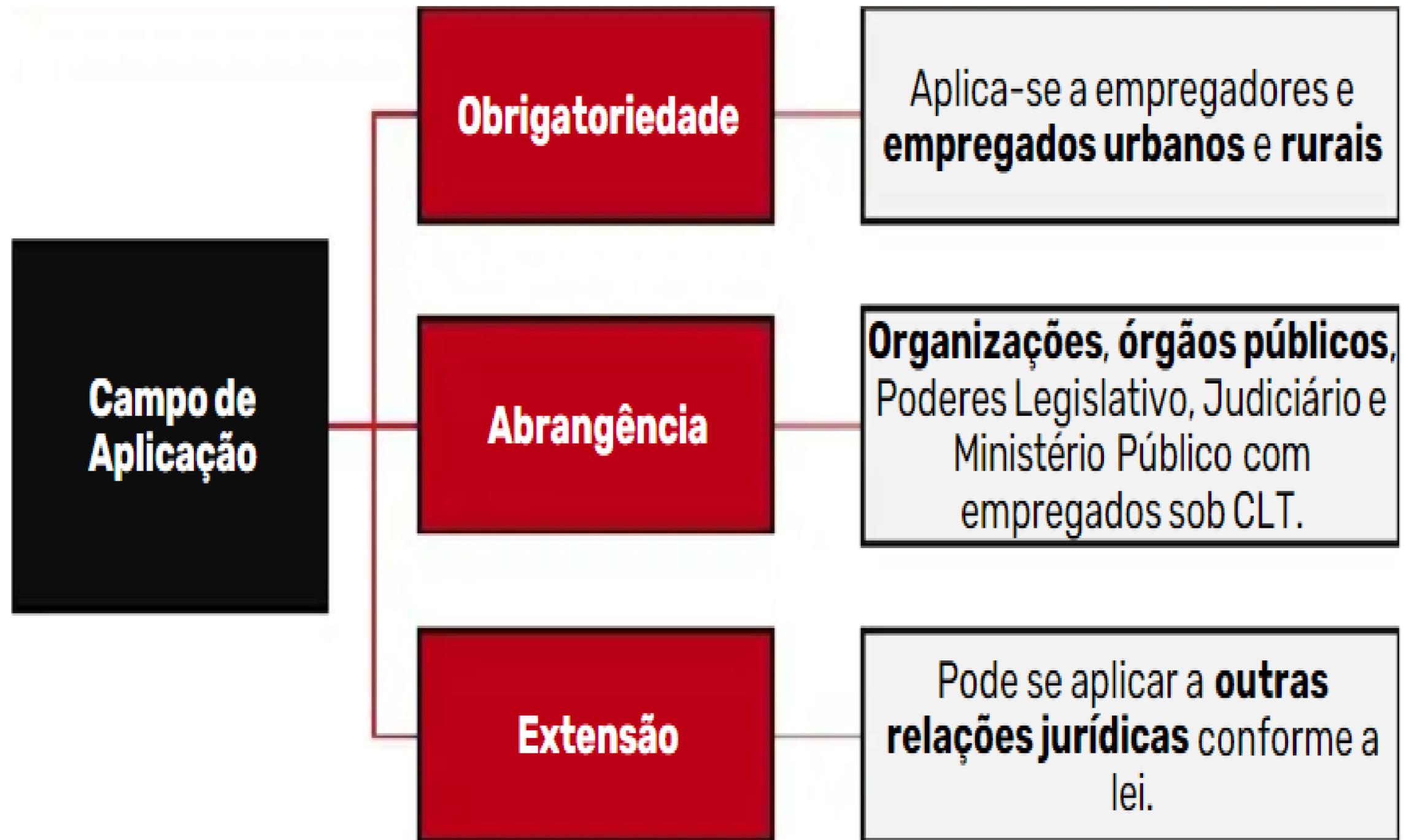
Principais Mudanças na Atualização da NR-1 de agosto de 2024

- ✓ Nova redação do capítulo 1.5 “Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” (GRO), com diretrizes atualizadas para identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais.
- ✓ Revisão do termo “Perigo ou fator de risco ocupacional”, agora definido como “Elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde”.
- ✓ Inclusão de novos termos e definições no Anexo I da NR-1, como “Avaliação de Riscos”, “Identificação de Perigos”, “Emergências de Grande Magnitude”, “Levantamento Preliminar de Perigos e Riscos” e “Riscos Futuros”.

- 
- ✓ Exigência de que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) inclua ações coordenadas de prevenção e gerenciamento de riscos, com base na classificação dos riscos identificados.
 - ✓ Exigência para que as empresas elaborem planos de ação, documentem os riscos, e envolvam os trabalhadores no processo de gestão de riscos.
 - ✓ Introdução da obrigatoriedade de identificar e gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, incluindo estratégias para prevenir o assédio e violência, incorporando essas ações no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
 - ✓ Reforço da necessidade de integração das ações de gerenciamento de riscos entre diferentes organizações que atuam no mesmo local de trabalho, garantindo a proteção



Campo de aplicação



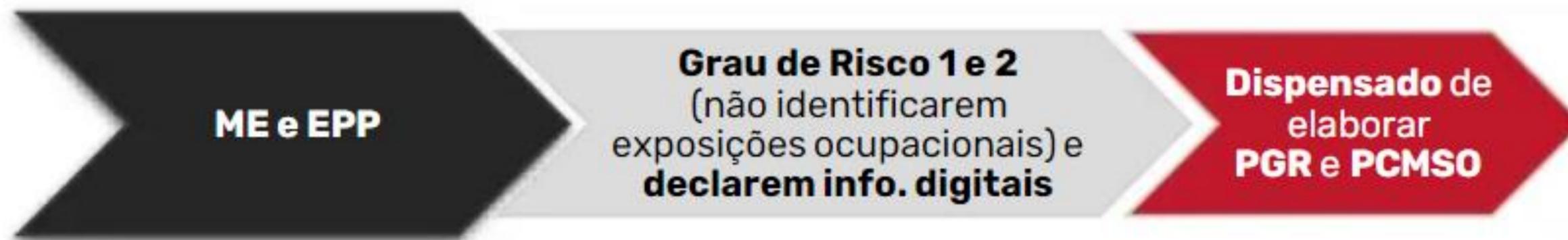
Tratamento diferenciado ao MEI, ME e à EPP

Dispensa do PGR para o MEI (Microempreendedor Individual)



Esquema 16

✘ Não se aplica à organização **contratante do MEI**

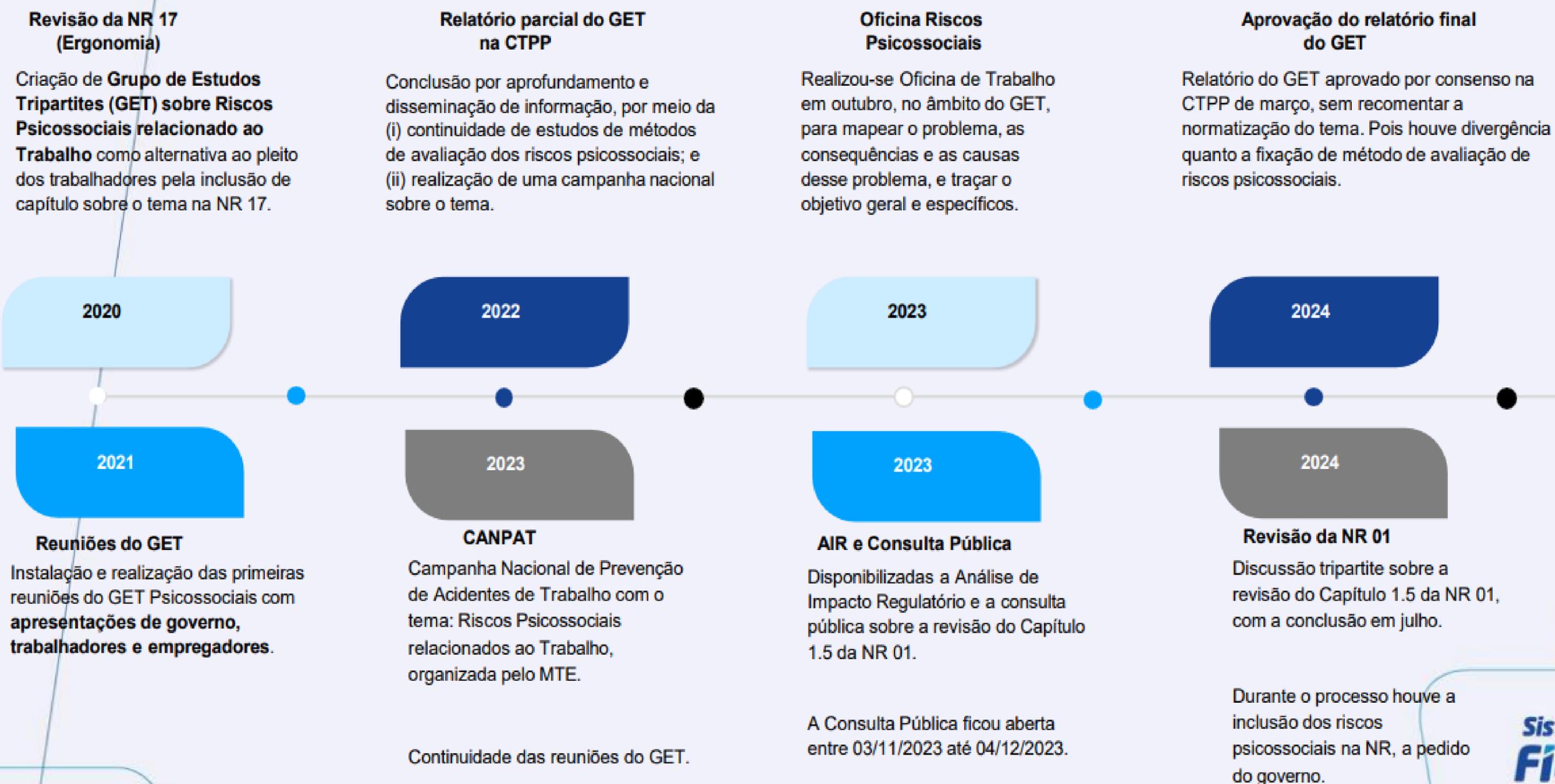


Esquema 17

✘ A dispensa **NÃO EXCLUI** a necessidade de **exames médicos** e emissão do **ASO**

Riscos Psicossociais na NR 01

Histórico de Riscos Psicossociais relacionados ao Trabalho



Riscos Psicossociais na NR 01 – Processo de revisão da NR 01



Riscos Psicossociais na NR 01

Posicionamento

Os empregadores se manifestaram **contrários à inclusão da expressão “riscos psicossociais”** na NR 01 durante as discussões tripartites e bipartites, e na própria reunião da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP):

✓ Carece de embasamento técnico robusto, inclusive pela falta de critérios para identificação e avaliação desses riscos, conforme Relatório do GET Psicossocial.

✓ A Análise de Impacto Regulatório, que precedeu a revisão, não contemplou a temática dos “riscos psicossociais”.

✓ Na fase de consulta pública do novo texto da NR 01, apenas o Ministério Público do Trabalho solicitou a inclusão dos “riscos psicossociais”.

✓ Encaminhamentos

• Relatório do GET Psicossocial, por consenso, havia encaminhado por:



Estabelecer critérios de identificação dos perigos e avaliação do risco



Promover a divulgação de boas práticas de prevenção



Promover mecanismos de divulgação do tema



Estruturar política pública interministerial sobre o tema com conceitos e diretrizes



Desenvolver estratégias de formação e capacitação dos atores sociais sobre o tema

Bancada de empregadores na CTPP é formada por CNA, CNC, CNI, CNT, CNSaude, CNTA e CNTur.



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 22/09/2022 | Edição: 181 | Seção: 1 | Página: 10

Órgão: Atos do Poder Legislativo

LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

DUPONT
SPILLER
FADANELLI

- 1 - Do apoio à parentalidade na primeira infância**
- 2 – Das medidas para qualificação de mulheres**
- 3 – Do apoio ao retorno do trabalho após o término da licença-maternidade**
- 4 – Das regras para formalização de acordos individuais**
- 5 – Das medidas de prevenção ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho / CIPA**
- 6 – Do selo emprega + mulheres**
- 7 – Do estímulo ao microcrédito para mulheres**



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 29/11/2023 | Edição: 226 | Seção: 1 | Página: 99

Órgão: Ministério da Saúde/Gabinete da Ministra

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).

A MINISTRA DE ESTADO DA SAÚDE, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, resolve:

Art. 1º A Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 423. Fica instituída a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), a ser adotada como referência das doenças e agravos oriundos do processo de trabalho.

DUPONT
SPILLER
FADANELLI

LISTA A - Agentes e/ou Fatores de Risco com respectivas Doenças Relacionadas ao Trabalho (Parte V)

Agentes e/ou Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho	CID10	Doença Relacionada ao Trabalho
<p>Fatores psicossociais relacionados a:</p> <ul style="list-style-type: none">Gestão organizacional: Deficiências na administração de recursos humanos, que incluem estilo de comando, modalidades de pagamento e <u>contratação [terceirização, trabalho intermitente, MEI, peijotização e uberização]</u>, participação, acesso a integração e treinamento, serviços de assistência social, mecanismos de avaliação de desempenho e estratégias para gerenciar mudanças que afetam as pessoas, entre outros.Contexto da organização do trabalho: Deficiência nas formas de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho e demandas qualitativas e quantitativas do trabalho, entre outros.	F10	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool

DUPONT
SPILLER
FADANELLI



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 28/03/2024 | Edição: 61 | Seção: 1 | Página: 1

Órgão: Atos do Poder Legislativo

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.

DUPONT
SPILLER
FADANELLI

I - promoção da saúde mental:

- a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
- b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;
- c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos;
- d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher;
- e) capacitação de lideranças;
- f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores;
- g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;
- h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

II - bem-estar dos trabalhadores:

- a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer;
- d) incentivo à alimentação saudável;
- e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho;
- f) incentivo à comunicação integrativa;

III - transparência e prestação de contas:

- a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa;
- b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações;
- c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental.

— Adicional de penosidade - Regulamentação de tema constitucional

Cenário

Constituição Federal

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

[...]



ADO 74

- Protocolo da ação: 11/07/2022
- Requerente: PGR
- Relator: Min. Gilmar Mendes

Decisão: “O Tribunal, por unanimidade, conheceu da presente ação direta de inconstitucionalidade por omissão, julgou procedente o pedido, para reconhecer a mora do Congresso Nacional na regulamentação do art. 7º, XXIII, CF/88, no ponto em que prevê o adicional de penosidade aos trabalhadores urbanos e rurais, e fixou prazo de 18 meses, a contar da publicação da ata deste julgamento, para adoção das medidas legislativas constitucionalmente exigíveis para suplantar a omissão, não se tratando de imposição de prazo para a atuação legislativa do Congresso Nacional, mas apenas da fixação de um parâmetro temporal razoável para que o Congresso Nacional supra a mora legislativa”

- Conclusão do julgamento: 05/06/2024
- Ata de julgamento publicada em 11/06/2024
- **Prazo sugerido de 18 meses conclui em: 11/12/2025**
 - Obs.: Prazo de 18 meses é referência

= Adicional de penosidade - Contextualização sobre penosidade

Doutrina

- Não há consenso
- Termos vagos (incômodo, desconfortável, difícil)
- Vinculação a atividades, exemplos: Extração de cana de açúcar, motorista de ônibus urbano, turnos ininterruptos de revezamento, gari, operador de telemarketing

"É claro que atividade penosa não será aquela em que o trabalhador preste serviços em galinheiros ou avícolas, mas que tragam um desgaste maior do que o normal a sua integridade física. (...) São trabalhos estressantes os de motorista de ônibus e de táxi, em razão do trânsito, do trabalhador que presta serviços em turnos ininterruptos de revezamento, pois a cada semana faz um horário; do piloto de avião; do trabalhador que opera no pregão de bolsa de valores." Sérgio Pinto Martins

"Aquele (trabalho) que 'se mostre realizado em circunstâncias tais que causem, ao seu agente, desconforto, fadiga, tédio, repugnância ou mal-estar; numa proposital tautologia: pena." Antonio Rodrigues de Freitas Jr

"O operador de teleatendimento necessita, permanentemente, tomar decisões, incluindo contornar problemas, satisfazer e manter o cliente. Trabalha por produção e sob pressão. Logo, lhe são aplicáveis as condições previstas nos arts. 72 e 227, da CLT, pela caracterização do trabalho penoso de telefonía com mecanografia em situação de constante estresse, a exigir a limitação a seis horas de trabalho, com os intervalos ali mencionados." Alexandre de Souza Agra Belmonte

Exemplos no mundo

Espanha

- Prevê que a penosidade e outras condições justificam diferenciação no salário
- Circunstância ensejadora da penosidade: condições anormais de temperatura e umidade

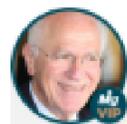
Áustria

- São considerados penosos os trabalhos sujeitos a condições relacionadas a tempo de exposição a fatores de risco ao tipo de relação laboral
- o conceito de penosidade se confunde com o de insalubridade ou periculosidade, já que esses termos são utilizados sem distinção na lei

DUPONT
SPILLER
FADANELLI



Uma epidemia de "burnout" ou resposta à regulação?



José Pastore e Magnus Ribas Apostólico

Este artigo oferece sugestões de conduta para as empresas no enfrentamento do difícil problema do burnout e outros transtornos psicossociais e, com isso, atender exigências recentes do Poder Público.

FATORES QUE INFLUENCIAM A SAÚDE MENTAL

A saúde mental é moldada por três dimensões interligadas:

1. **BIOLÓGICA:** predisposição genética, desequilíbrios neuroquímicos, sedentarismo, dieta inadequada;
2. **PSICOLÓGICA:** experiências traumáticas, padrões de pensamento negativos, autoestima;
3. **SOCIAL:** isolamento, falta de apoio socioeconômico, discriminação, conflitos familiares.

Possíveis Riscos Psicossociais



CONTEÚDO DO TRABALHO	Falta de variedade ou ciclos de trabalhos curtos, trabalho fragmentado ou sem sentido, sob uso de habilidade, alta incerteza.
SOBRECARGA DE TRABALHO E RITMO DE TRABALHO	Sobrecarga de trabalho ou sob carga, ritmo de máquina, altos níveis de pressão de tempo, continuamente sujeitos a prazos.
CONTROLE	Baixa participação na tomada de decisão, falta de controle sobre a carga de trabalho, ritmo, etc.
HORÁRIO DE TRABALHO	Turnos de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho inflexíveis, horas imprevisíveis, horas longas ou anti-sociáveis.
AMBIENTE E EQUIPAMENTOS	Disponibilidade, adequação ou manutenção do equipamento inadequada, condições ambientais precárias, como falta de espaço, iluminação deficiente, ruído excessivo.
PAPEL NA ORGANIZAÇÃO	Ambiguidade do papel, conflito de papéis e responsabilidade pelas pessoas.
CULTURA ORGANIZACIONAL E FUNÇÃO	Má comunicação, baixos níveis de apoio para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição ou acordo sobre os objetivos organizacionais.
RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	Isolamento social ou físico, relacionamentos pobres com superiores, conflito interpessoal, falta de apoio social, "Bullying", assédio.
DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA	Estagnação da carreira e incerteza, em promoção ou sobre promoção, salários baixos, insegurança no trabalho, baixo valor social para o trabalho.
INTERFACE TRABALHO - CASA	Demandas de conflito de trabalho e casa, baixo apoio em casa, problemas de dupla carreira.

Possíveis consequências dos Riscos



IMPLEMENTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL

DIAGNÓSTICO INICIAL

PESQUISAS DE CLIMA: avaliar satisfação, relações interpessoais e percepção da cultura organizacional.

ENTREVISTAS INDIVIDUAIS: identificar desafios diários dos colaboradores.

ANÁLISE DE DADOS: taxas de absenteísmo, rotatividade e acidentes.

AVALIAÇÃO ERGONÔMICA PRELIMINAR (NR-17): detectar riscos psicossociais ligados à organização do trabalho.

PLANO DE AÇÃO

Ambiente Saudável

- Flexibilizar horários e permitir trabalho remoto (quando viável).
- Criar espaços de descanso e promover atividades físicas.
- Incentivar equilíbrio entre vidas pessoal e profissional.

Prevenção de estresse e burnout

- Definir prazos realistas e redistribuir cargas excessivas
- Capacitar líderes em gestão humanizada e técnicas de relaxamento.

Combate ao assédio

- Políticas claras de tolerância zero e canais seguros de denúncia.
- Treinamentos periódicos para gestores e colaboradores.

PLANO DE AÇÃO

Apoio à saúde mental

- Parcerias com serviços de psicoterapia e programas de resiliência emocional.
- Grupos de apoio e campanhas de conscientização sobre bem-estar.

Gestão de riscos psicossociais (NR-1)

- Mapear fatores de risco (ex.: ritmo de trabalho, conflitos interpessoais etc.).
- Priorizar medidas preventivas, como redesenho de processos e liderança participativa.

Monitoramento contínuo

- Pesquisas periódicas: medição do impacto sobre o clima organizacional.
- Feedback dos colaboradores: ajuste de estratégias conforme as necessidades.
- Indicadores-chave: redução do absenteísmo e melhoria na

LÍDERES DEVEM

- **dar o exemplo: priorizar a própria saúde mental;**
- **praticar empatia: criar espaço para diálogo aberto;**
- **promover autonomia: envolver equipes na tomada de decisões.**

Uma cultura de bem-estar só prospera quando a liderança abraça a empatia e a inteligência emocional.

DUPONT
SPILLER
FADANELLI

Um líder com **IE e empatia** promove um ambiente psicologicamente seguro, incentivando confiança e colaboração.

Boas Práticas



Estimular **flexibilidade** e **respeito** ao tempo livre

A Natura oferece **horários de trabalho flexíveis** para muitas de suas equipes, permitindo que funcionários conciliem melhor vida pessoal e profissional.

Em alguns setores, existe também a possibilidade de **trabalho remoto** em determinados dias da semana.

Flexibilidade



Comunicação transparente para reduzir inseguranças

A empresa promove **reuniões abertas** e **fóruns de diálogo**, onde líderes compartilham resultados, estratégias e desafios de forma franca.

Isso ajuda a reduzir rumores e dá aos colaboradores a sensação de **confiança** e **participação** nas decisões.

Transparência



Reconhecimento e **valorização** do trabalho bem feito

Além de **programas formais** de premiação por desempenho (como bonificações ou troféus internos), a Natura cultiva o hábito de **elogios públicos** e **incentivos** entre as equipes, celebrando inclusive pequenas conquistas diárias.

Valorização



O gestor precisa dar o **exemplo no cuidado** consigo e com a equipe

Gestores são treinados para valorizar o **autocuidado** e demonstrar essa preocupação com as equipes.

É comum ver líderes encorajando pausas e conversas sobre **equilíbrio emocional**, agindo como **modelos** de comportamento saudável.

Liderança Exemplar



Formação **de rede de apoio** interna

A empresa mantém parcerias com **clínicas** e plataformas de saúde, viabilizando **atendimentos psicológicos** subsidiados ou gratuitos para os colaboradores.

Também são criados **grupos de discussão internos** para trocar experiências sobre bem-estar, parentalidade e cuidados com a saúde.

Rede de Apoio

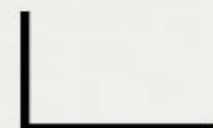
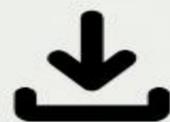


Exemplos da Empresa Natura

NR 1

Guia de Informações
sobre os Fatores de
Riscos Psicossociais
Relacionados ao
Trabalho.

Disponível para
download



Listagem exemplificativa de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho que podem acarretar agravos 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

DUPONT
SPILLER
FADANELLI

Entender e **praticar** estratégias de prevenção, diálogo e acolhimento nos torna uma equipe mais **resiliente** e **unida**.

Ricardo Abel Guarnieri

Obrigado pela atenção e sucesso nesta jornada!



DUPONT
SPILLER
FADANELLI

DUPONT
SPILLER
FADANELLI
ADVOGADOS


BENTO GONÇALVES
CAXIAS DO SUL
PORTO ALEGRE
SÃO PAULO
SORRISO
www.dsfadvogados.com.br

Advocacia
que
impul
sio
na
negócios

50
ANOS