

NR-1 E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS: O IMPACTO JURÍDICO NAS EMPRESAS

Qual será o maior passivo trabalhista para as empresas no futuro?



“O maior passivo trabalhista dos próximos anos não será a máquina sem proteção. Será o ambiente emocional sem gestão.”

1 Bilhão

pessoas com algum transtorno mental (OMS, 2022)

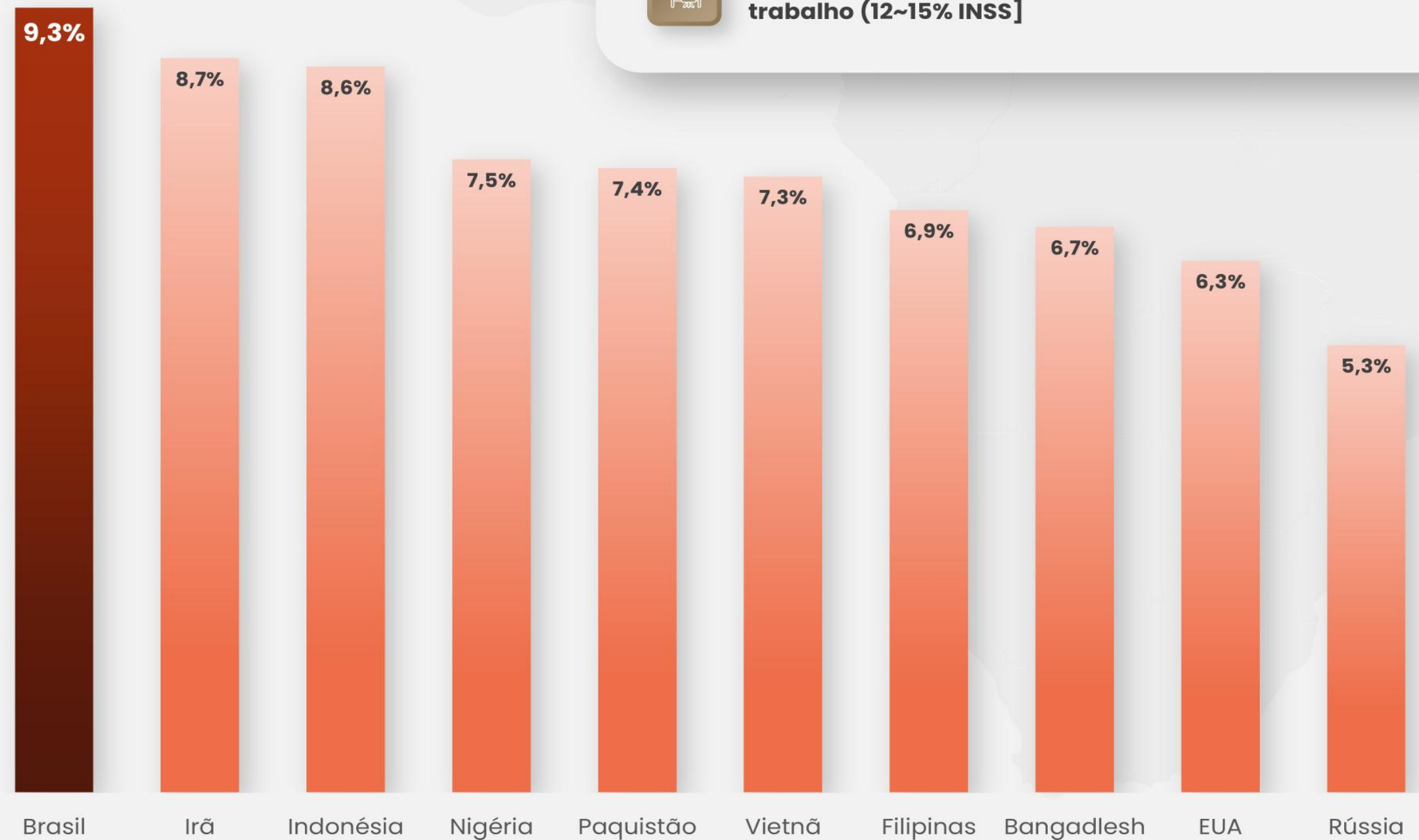


1 em cada 8 **pessoas do mundo** é afetada pela doença

1 Trilhão US\$

Perdas de produtividade equivalente a soma do PIB da Argentina e Colômbia!

Tristes recordes...



Líder em transtornos de ansiedade



5,8% de prevalência de depressão



Segunda maior causa de afastamento do trabalho (12~15% INSS)

Fonte: OMS 2017-2019

Tenho algumas perguntas:

Vocês acreditam que existe risco psicossocial na empresa de vocês?

“Todos aqui sabem identificar os fatores de riscos psicossociais?”

Eu tenho quase certeza que a maioria das empresas responderá:

“Talvez”

“Nunca pensamos nisso formalmente”

“Isso é assunto do RH”

“Sempre existiu pressão no trabalho”

E é exatamente aqui que começa o novo problema jurídico das empresas.

A atualização da NR-1 mudou completamente a lógica da responsabilidade empresarial.

A saúde mental deixou de ser:

- apenas uma pauta de RH;
- apenas um tema subjetivo;
- apenas uma preocupação humana.

Ela passou a ser:

UMA OBRIGAÇÃO LEGAL!!!

Os riscos psicossociais agora integram formalmente:

- o GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;
- o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos;
- a gestão obrigatória de SST.

A Balança da Responsabilidade Corporativa

O Preço da Inação

50%

Ausência de controle dos riscos psicossociais



Aumento severo de autuações fiscais.



Explosão de ações trabalhistas.



Pagamentos de altas indenizações.



Investigações agressivas pelo MPT.

A Gestão Preventiva

50%

Conformidade estruturada



Proteção através de documentação técnica (PGR, Inventários).



Auditoria contínua das condições ergonômicas.



Lideranças capacitadas para mediar conflitos.

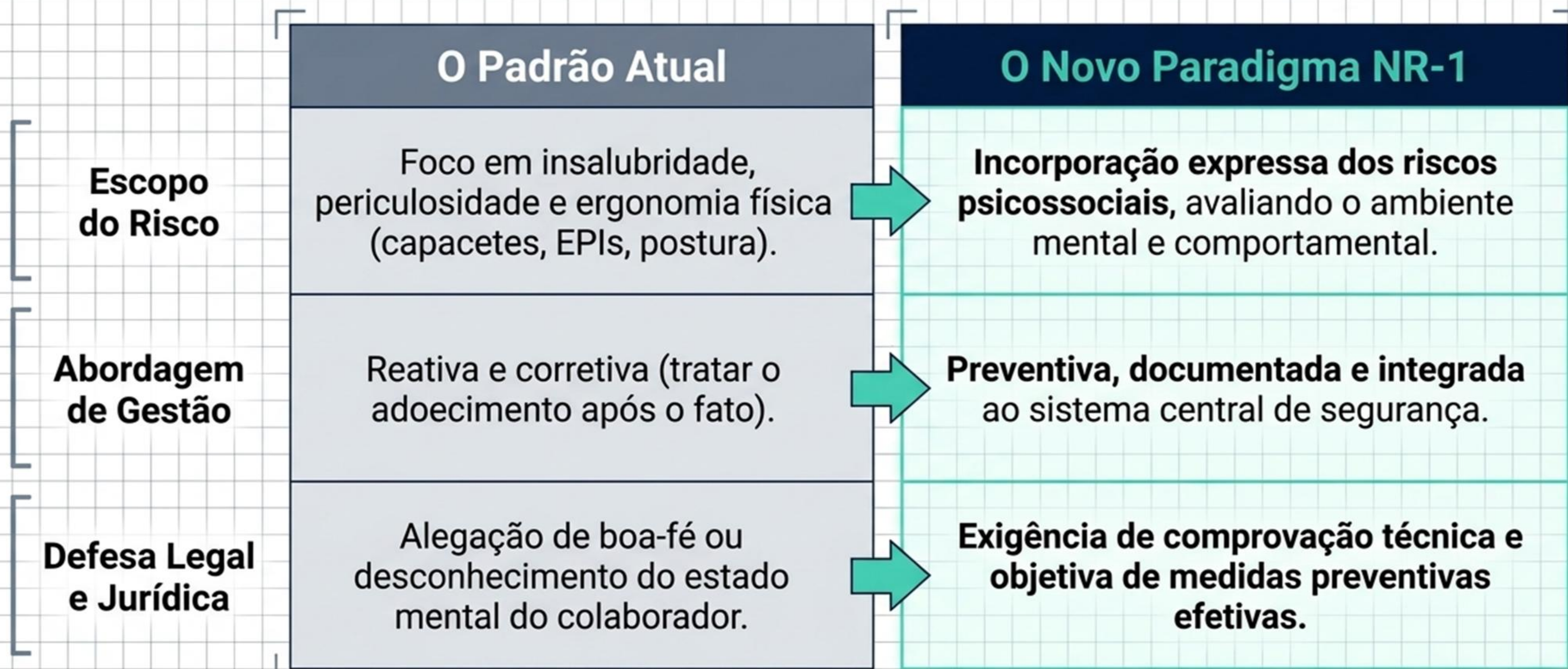


Prevenção ativa de assédio.

A inversão prática da prova: Desconhecimento e "boa-fé" não mitigam responsabilidade.



A proteção ocupacional deixa de ser estritamente física e passa a ser comportamental e documentada.



A responsabilidade do empregador aumentou muito

Quais são os principais riscos?

- Reclamações trabalhistas pleiteando danos materiais e morais;
- Reconhecimento de burnout ocupacional;
- Estabilidade acidentária;
- Afastamentos previdenciários;
- Aumento do FAP;
- Ações civis públicas – Ministério Público do Trabalho;
- TACs do MPT;
- Autuações do MTE;
- Ações de regresso do INSS.

O Que o Ministério do Trabalho Poderá Fiscalizar?

Fiscalizações relacionadas a:

- PGR;
- gestão dos riscos psicossociais;
- treinamentos;
- canais de denúncia;
- atuação preventiva;
- investigação de ocorrências;
- medidas corretivas;
- atuação das lideranças.

O Que o Ministério do Trabalho Poderá Fiscalizar?

20. O novo texto entra em vigor em 26/05/2026. Após essa data minha empresa estará sujeita à atuação pela fiscalização?

Após a entrada em vigor do novo texto, em 26/05/2026, as organizações passam a estar submetidas às exigências normativas aplicáveis. Contudo, para disposições novas da NR-1, incluindo aquelas relacionadas aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, aplica-se o critério de dupla visita, com caráter inicialmente orientativo.

Assim, durante os 90 dias subsequentes à entrada em vigor, a atuação da Inspeção do Trabalho tende a priorizar ações de orientação, instrução e notificação das organizações quanto à necessidade de adequação, especialmente em relação às novas exigências introduzidas, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas nos casos aplicáveis.

Decorrido esse período, constatado o descumprimento das obrigações normativas aplicáveis, poderão ser adotadas as medidas administrativas cabíveis, incluindo autos de infração, conforme a situação verificada e os critérios legais pertinentes.

Em termos práticos, isso significa que o período inicial não deve ser interpretado como dispensa de adequação, mas como fase de orientação fiscal para implementação e correção, sendo recomendável que as organizações utilizem esse intervalo para estruturar, revisar ou aprimorar seus processos de conformidade.

III. PEDIDOS (TUTELA E MÉRITO)

- **Tutela de Urgência:** Suspensão imediata dos efeitos da expressão “***incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho***” dos três subitens impugnados (1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1 e 1.5.4.4.5.3), pelos danos econômicos e institucionais.
- **Alternativamente - Tutela de Evidência:** Suspensão dessa expressão “***incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho***” desses três subitens da NR-01, com base na prova documental inequívoca da ilegalidade (falta de lei autorizadora e falta de AIR), independentemente do perigo da demora (art. 311 CPC).

Pedido Principal: Declaração de **nulidade parcial e incidental** da Portaria, expurgando-se a expressão “***incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho***” apenas dos subitens 1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1 e 1.5.4.4.5.3 da NR-01.

Pedido Subsidiário (Ineficácia Sancionatória): Interpretação conforme à Constituição para vedar autuações baseadas em manuais informativos ou a exigência fiscal de dados sensíveis (prontuários/clínicos) de seus empregados e os **das empresas de sua área inorganizada em sindicatos** e das empresas representadas pelas associações sindicais requerentes como prova de adequação empresarial.

A Nova Realidade Empresarial

**A pergunta não será mais:
“A empresa possui riscos psicossociais?”**

**A pergunta será:
“O que a empresa fez para gerenciá-los?”**

OBRIGADA!

Nome: Andrea Valio

Email: andrea@valio.com.br

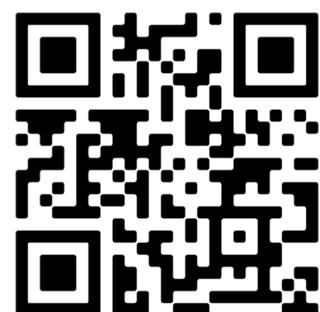
Advogada Trabalhista Empresarial
Psicanalista

“Prevenir riscos psicossociais hoje é proteger pessoas, reduzir passivos e fortalecer empresas.”

valio
advocacia



Pra quem faz
o futuro agora



CONHEÇA MAIS SOBRE O CIESP
ACESSE NOSSO SITE!

