

## BOLETIM INFORMATIVO TRABALHISTA

ADM – 143/2025 – 16/04/2025

009/2025

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

Adiamento visa proporcionar transição mais adequada para empregadores e trabalhadores.

Nesta segunda-feira, 14, o MTE - ministério do Trabalho e Emprego, em reunião com centrais sindicais, confederações empresariais e federações da indústria, anunciou a intenção de adiar por um ano a entrada em vigor da NR-1 - norma regulamentadora 1, com destaque para o capítulo 1.5, que trata do gerenciamento de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

A medida amplia o prazo de adequação inicialmente previsto para 26/5/25 e atende às solicitações tanto de empregadores quanto de trabalhadores, que pedem transição mais segura e estruturada frente às novas exigências relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

Além da prorrogação, o governo anunciou um conjunto de ações para apoiar a implementação efetiva da norma, entre elas:

- Publicação de um guia oficial para a gestão de riscos psicossociais;
- Lançamento de um manual técnico detalhado, previsto para os próximos 90 dias;
- Criação de um GTT - grupo de trabalho tripartite, formado por representantes do governo, de empresas e de trabalhadores, com o objetivo de acompanhar e orientar a aplicação da NR-1.

As ações buscam assegurar que a norma - considerada um avanço significativo na proteção à saúde mental dos trabalhadores - seja implementada com responsabilidade, embasamento técnico e ampla participação social.

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

Atualizada pela portaria MTE 1.419/24, a NR-1 trouxe mudanças significativas para a gestão da SST - segurança e saúde no trabalho.

O principal avanço está na ampliação do escopo do PGR - programa de gerenciamento de riscos, que passa a incluir fatores psicossociais como elementos obrigatórios de identificação, registro e monitoramento.

Entre os fatores que devem ser observados e mitigados pelas empresas estão:

- Estresse ocupacional crônico;
- Síndrome de Burnout;
- Assédio moral;
- Carga mental excessiva;
- Isolamento no ambiente de trabalho;
- Exigência de hiperconectividade.

Esses elementos, antes frequentemente negligenciados, agora fazem parte do rol de riscos ocupacionais reconhecidos pela legislação trabalhista, exigindo ações preventivas e corretivas por parte das organizações.

A nova redação da NR-1 reforça a interligação entre o PGR e a LDRT - lista de doenças relacionadas ao trabalho, incluindo riscos psicossociais como depressão, transtornos de ansiedade e a própria síndrome de Burnout. Para o advogado Fabio Chong, sócio da área trabalhista do escritório L.O. Baptista Advogados, essa atualização marca uma mudança de paradigma.

"Com a atualização da NR-1, reforça-se a ligação entre o PGR e a LDRT, ampliando a identificação de riscos psicossociais, como burnout, depressão e transtornos de ansiedade", afirma.

Ele destaca ainda que, com as novas exigências, a responsabilidade das empresas passa a abranger também a saúde emocional dos trabalhadores. Isso implica transformações profundas na cultura organizacional e na forma de gerir pessoas:

"As empresas precisarão reavaliar suas práticas de gestão para garantir um ambiente que minimize riscos psicossociais e promova o bem-estar mental dos trabalhadores."

### **Quais diretrizes as empresas deverão seguir?**

Com a identificação dos riscos psicossociais no PGR, a NR-1 exige que as empresas elaborem e implementem planos de ação eficazes.

As diretrizes incluem:

- Reorganização do trabalho: Redução da sobrecarga de tarefas e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores;
- Promoção de um ambiente saudável: Incentivo a boas relações interpessoais e fortalecimento do bem-estar emocional;
- Criação de canais de escuta ativa: Estabelecimento de meios seguros e confidenciais para que os trabalhadores possam relatar situações de sofrimento ou abuso;

- Capacitações e treinamentos: Formação contínua voltada para a prevenção dos riscos psicossociais;
- Apoio psicológico institucionalizado: Disponibilização de recursos estruturados para o suporte emocional dos trabalhadores;
- Monitoramento constante: Acompanhamento regular dos fatores identificados para avaliar a eficácia das medidas implementadas e realizar ajustes quando necessário.

A pauta também se articula à recente lei 14.831/24, que criou o certificado "Empresa Promotora da Saúde Mental", incentivando as organizações a adotarem boas práticas de bem-estar, transparência e apoio psicossocial.

Com isso, muitas empresas têm revisto seus programas de ESG - Environmental, Social and Governance para incluir estratégias mais robustas de promoção da saúde mental.

### **Impactos esperados**

Especialistas afirmam que a NR-1 reflete crescente preocupação com os impactos do trabalho na saúde mental dos brasileiros. Somente em 2024, foram registrados mais de 470 mil afastamentos por transtornos mentais - o maior número da última década, segundo dados da Previdência Social.

A advogada Amanda Bento, do escritório LBS Advogadas e Advogados, destaca que relatórios recentes da OMS e diretrizes da OIT evidenciam a urgência de mudanças legais e culturais no que diz respeito à saúde mental no ambiente corporativo. "Hoje, a discussão não gira mais em torno de saber se o trabalho adocece, mas sim de quanto ele contribui para o adoecimento mental dos trabalhadores", afirma.

Para a causídica Lucimara da Silva Brito, do escritório Aparecido Inácio e Pereira Advogados Associados, a NR-1 inova ao reconhecer a saúde mental como uma "responsabilidade jurídica das empresas". De acordo com ela, o novo modelo exigirá uma transformação profunda na cultura organizacional, promovendo ambientes mais humanos e saudáveis, o que tende a impactar positivamente tanto a produtividade quanto o clima interno das corporações.

A especialista em Direito do Trabalho Ana Lúcia Pinke Ribeiro de Paiva, do escritório Araújo e Policastro Advogados, ressalta que a fiscalização será intensificada, especialmente em setores com alta exposição ao estresse e à pressão, como teleatendimento, instituições financeiras e serviços de saúde, que devem figurar entre os primeiros alvos das novas exigências.

### **No Legislativo**

Em paralelo à agenda do Executivo, tramita na Câmara dos Deputados o PL 4.479/24, de autoria do deputado Clodoaldo Magalhães, que propõe tornar obrigatória a promoção da saúde mental no trabalho em empresas com mais de 50 funcionários.



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico, Siderúrgicas e Fundições de Piracicaba, Saltinho e Rio das Pedras

Entre as medidas previstas no texto estão:

- Sessões psicológicas gratuitas mensais para empregados;
- Campanhas de conscientização e combate ao estigma sobre saúde mental;
- Treinamento de gestores para construção de ambientes saudáveis;
- Flexibilidade de jornada para empregados com diagnóstico psicológico;
- Protocolos de emergência psicológica, com acesso imediato a profissionais;
- Canal confidencial para relatos de sofrimento mental.

O PL prevê sanções em caso de descumprimento, como advertência, multa e suspensão de benefícios fiscais.

A proposta será analisada, em caráter conclusivo, por comissões permanentes da Câmara, incluindo Saúde, Trabalho, Administração Pública e Constituição e Justiça.

**Fonte:** Migalhas - 15/04/2025

**Disponível em:**

<https://www.migalhas.com.br/quentes/428482/nr-1-vigencia-de-norma-sobre-saude-mental-no-trabalho-deve-ser-adiada>