

GUIA DE ESTUDOS

# NR-1 e Riscos Psicossociais no Trabalho

*Fundamentos, Norma, Jurisprudência e Aplicação Judicial*

---

**Prof. Felipe Bernardes**

Instagram e YouTube: @proffelipebernardes

#### COMO CITAR ESTE MATERIAL

BERNARDES, Felipe. **NR-1 e riscos psicossociais no trabalho: guia de estudos**. Campinas, 2026. Disponível em: [inserir URL]. Acesso em: [inserir data].

Autorizada a reprodução parcial para fins de estudo, desde que citada a fonte.

Produção: Prof. Felipe Bernardes — @proffelipebernardes (Instagram e YouTube).

# Sumário

---

<b>Nota Preliminar</b> .....	<b>5</b>
<b>Parte 1 — Histórico e Importância da Atualização da NR-1</b> .....	<b>6</b>
1.1 Contexto e Motivação da Alteração .....	6
1.2 Fundamento Constitucional e Normativo .....	6
1.3 Hierarquia Normativa dos Riscos Psicossociais .....	6
1.4 Contexto Epidemiológico .....	7
<b>Parte 2 — Adoecimento Mental no Trabalho</b> .....	<b>8</b>
2.1 O Trabalho como Fenômeno Dual .....	8
2.2 Distinção Essencial: Saúde Individual vs. Ambiente de Trabalho .....	8
2.3 Proteger o Trabalho = Adequar Condições aos Resultados Esperados .....	9
2.4 As Três Correntes Teóricas Fundamentais .....	9
2.5 Conceitos-Chave de Adoecimento Mental Relacionado ao Trabalho .....	10
2.6 O Estigma Social das Doenças Mentais no Trabalho .....	12
2.7 Medidas Protetivas da Vitalidade — Catálogo Prático .....	13
<b>Parte 3 — GRO, PGR, Identificação de Riscos, Documentação e Plano de Ação</b> .....	<b>14</b>
3.1 GRO — Natureza Jurídica e Conceito .....	14
3.2 Definições Normativas de Perigo e Risco .....	14
3.3 Abrangência do GRO — Categorias de Riscos .....	15
3.4 PGR — Programa de Gerenciamento de Riscos .....	15
3.5 Ciclo PDCA (ISO 45001) — Estrutura do GRO .....	17
3.6 Responsabilidades do Empregador — Dispositivos da NR-1 .....	18
3.7 Participação dos Trabalhadores .....	18
3.8 Levantamento Preliminar e Identificação de Perigos .....	19
3.9 Avaliação de Riscos Ocupacionais .....	19
3.10 Inventário de Riscos Ocupacionais — Conteúdo Mínimo .....	20

3.11 Medidas de Prevenção e Plano de Ação . . . . .	20
3.12 Metodologias para Identificação dos Riscos Psicossociais . . . . .	21
3.13 Prevenção do Assédio Sexual — Obrigações Específicas . . . . .	22
3.14 Mitos Comuns sobre a NR-1 . . . . .	22
<b>Parte 4 — Decisão do STF sobre as Modificações da NR-1 . . . . .</b>	<b>24</b>
4.1 ADPF 1.316 — Medida Cautelar (Min. André Mendonça, 25/06/2026) . . . . .	24
4.2 Papel das Normas Coletivas no Contexto Regulatório . . . . .	25
<b>Parte 5 — Aplicação no Poder Judiciário: Ações Coletivas e Individuais . . . . .</b>	<b>26</b>
5.1 Ações Coletivas — Ação Civil Pública (ACP) . . . . .	26
5.2 Tese da Culpa contra a Legalidade — Aplicação aos Riscos Psicossociais . . . . .	27
5.3 Ações Individuais — Assédio, Adoecimento e Prova . . . . .	29
<b>Parte 6 — Jurisprudência Selecionada do TST. . . . .</b>	<b>33</b>
6.1 Habilitação Técnica do Perito — Não Exigência de Especialidade . . . . .	33
6.2 Indeferimento de Prova Pericial e Ausência de Vistoria. . . . .	33
6.3 Deságio — Doença Ocupacional e Pensão Vitalícia . . . . .	34
6.4 Síntese Jurisprudencial — Diretrizes Consolidadas pelo TST . . . . .	35
<b>Referências Bibliográficas e Normativas . . . . .</b>	<b>36</b>

# Nota Preliminar

---

O presente material constitui exclusivamente um compilado de estudos, resumos e sínteses sobre o tema dos riscos psicossociais no trabalho e as obrigações decorrentes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Não tem pretensão de originalidade científica ou doutrinária autônoma.

O conteúdo foi organizado e sistematizado a partir das seguintes fontes principais, que serão devidamente referenciadas ao longo do texto:

- ▶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (redação conferida pela Portaria MTE nº 1.419/2024).
- ▶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO): incluindo fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho*. Brasília: MTE/SIT, 2025. 140 p.
- ▶ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 — Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)*. Brasília: MTE/Coordenação-Geral de Normatização e Registros, 2025.
- ▶ DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.
- ▶ DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014.
- ▶ SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 24-65, maio 2020.
- ▶ PINTO JR., Amaury Rodrigues; BOMFIM, Vólia. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: impactos da atualização da NR-1. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 19-30, jan./mar. 2026.
- ▶ CAVALCANTE, Márcio André Lopes. Tese da culpa contra a legalidade (culpa da legalidade). *Buscador Dizer o Direito — DODpedia*, [s.l.], 2019.
- ▶ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil brasileiro*. Vol. 4. Responsabilidade Civil. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ▶ VIEIRA, Patrícia Ribeiro Serra; SÁ, Ana Clara Oliveira de. A culpa contra a legalidade e o código de ética médica. *Direito em Movimento*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 65-82, 2º sem. 2023.
- ▶ Jurisprudência selecionada do TST e do STF, com indicação dos respectivos processos.

Reproduções literais de dispositivos normativos e de excertos doutrinários/jurisprudenciais são apresentadas em destaque tipográfico próprio, com identificação da fonte.

# Histórico e Importância da Atualização da NR-1

## 1.1 Contexto e Motivação da Alteração

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece disposições gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), teve seu capítulo 1.5 substancialmente alterado pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. A principal inovação foi a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A alteração não surgiu abruptamente: foi resultado de três anos de discussões no âmbito do Grupo de Estudos Tripartite (GET) da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com ampla consulta pública e participação de representantes de trabalhadores, empregadores e governo.

A vigência foi originalmente fixada para 26 de maio de 2025. A Portaria MTE nº 765/2025 prorrogou o início da plena vigência para 26 de maio de 2026 — reconhecendo, implicitamente, a complexidade técnica e operacional da matéria e a necessidade de maior maturação regulatória. Em 25 de junho de 2026, o STF suspendeu cautelarmente a eficácia sancionatória dos principais dispositivos do capítulo 1.5 pelo prazo de 90 dias (ADPF 1.316 MC — ver Parte 4).

## 1.2 Fundamento Constitucional e Normativo

A proteção à saúde e segurança no trabalho está assentada no art. 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988, que garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O GRO constitui, portanto, obrigação de natureza constitucional, com desdobramentos administrativos, trabalhistas e previdenciários.

No plano infraconstitucional, os arts. 155, I, e 200 da CLT conferem ao MTE competência para editar normas regulamentadoras em matéria de segurança e medicina do trabalho — base legal sobre a qual se apoia a Portaria MTE nº 1.419/2024.

## 1.3 Hierarquia Normativa dos Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais inserem-se em estrutura normativa em camadas:

- ▶ **Nível 1** — Políticas internacionais (OIT, desde 1984) — incidência sobre normas nacionais;
- ▶ **Nível 2** — Normas Regulamentadoras (NRs), incluindo a NR-1 (cap. 1.5: GRO) e a NR-17 (Ergonomia);
- ▶ **Nível 3** — GRO — inventário de riscos + plano de ação;

- ▶ **Nível 4** — Riscos ergonômicos — dentro dos quais estão expressamente inseridos os riscos psicossociais.

Conclusão: riscos psicossociais  $\subset$  riscos ergonômicos  $\subset$  GRO  $\subset$  NR-1. A inovação da Portaria nº 1.419/2024 foi incluir essa categoria no texto normativo de forma expressa — não criar um sistema inteiramente novo.

## 1.4 Contexto Epidemiológico

---

A relevância da medida é sustentada por dados epidemiológicos significativos. Em 2022, a OIT e a OMS estimaram que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente no mundo em razão de depressão e ansiedade, com custo de quase um trilhão de dólares à economia global.

No Brasil, os dados de acidentes do trabalho de 2022 revelam que os transtornos mentais somados representaram 8,35% dos adoecimentos ocupacionais registrados — segunda maior causa, atrás apenas da dorsalgia (CID M54). Entre eles: outros transtornos ansiosos (CID F41): 3,78%; episódios depressivos (CID F32): 2,32%; reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (CID F43): 2,25%.

Destaque da doutrina: a erosão da vida mental individual dos trabalhadores é utilizada instrumentalmente para realização de gestão pelo medo. Conforme Christophe Dejours (1992, p. 96): "a erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental parece como intermediário necessário à submissão do corpo" (DEJOURS, 1992).

## Adoecimento Mental no Trabalho: Conceitos-Chave, Psicodinâmica, Ergonomia e Clínica da Atividade

### 2.1 O Trabalho como Fenômeno Dual

O trabalho tem capacidade simultânea de ampliar e de desgastar a saúde mental — sua vitalidade. Engana-se quem o reduz a mera fonte de sofrimento: por meio dele constroem-se identidade, senso de coletividade, aprendizado e capacidade de comunicação. Ao mesmo tempo, o trabalho contemporâneo está sujeito a amplo desgaste, exaustão e intensificação, sobretudo diante da aceleração tecnológica (uso intensivo de instrumentos telemáticos, hiperconectividade, ausência de direito à desconexão).

Saúde mental no trabalho equivale a **vitalidade** para resolver problemas: a capacidade biopsicológica de enfrentar as demandas cotidianas das tarefas sem que isso esgote o sujeito.

### 2.2 Distinção Essencial: Saúde Individual vs. Ambiente de Trabalho

#### PONTO CRÍTICO PARA A APLICAÇÃO DA NR-1

- ▶ A NR-1 **NÃO** exige diagnóstico clínico individual de transtornos (ansiedade, burnout, depressão).
- ▶ A norma **NÃO** determina contar quantos trabalhadores ansiosos ou depressivos há no ambiente.
- ▶ O objeto de análise é o **AMBIENTE** — condições, organização, relações e comunicações do trabalho.
- ▶ Diagnósticos individuais pertencem à clínica psicológica, e não ao escopo regulatório da NR-1.
- ▶ O foco normativo é: em que medida o ambiente amplia ou desgasta a vitalidade das pessoas para resolver os problemas de suas tarefas.

Consequência prática para a estratégia empresarial e defesa em eventual processo judicial: diante de adoecimento de um trabalhador, a organização não precisa provar a inexistência da doença, mas sim que priorizou políticas de prevenção e proteção da saúde mental capazes de afastar o nexo causal entre o trabalho e o adoecimento. Daí a importância central do inventário de riscos psicossociais e da implementação de medidas adequadas e suficientes para evitar ou eliminar os riscos.

## 2.3 Proteger o Trabalho = Adequar Condições aos Resultados Esperados

---

Proteger a saúde mental no ambiente laboral significa, em essência, proteger o próprio trabalho — adequar as condições de trabalho aos resultados exigidos. Quando essa adequação não existe, o trabalhador é forçado a consumir energia extra para compensar a defasagem, gerando desgaste, ansiedade, conflitos e insônia. Quando a empresa fornece meios, equipamentos, pessoal, tempo e treinamento suficientes, ainda que o trabalho seja difícil, a vitalidade dos trabalhadores permanece protegida.

De acordo com o Ministério do Trabalho, o conceito-chave é a "adaptação do trabalho ao trabalhador, de modo que o objetivo fundamental da NR-17 é adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, não o contrário. Essa inversão de perspectiva coloca o ser humano no centro do processo produtivo" (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1*. Brasília: MTE/SIT, 2025).

## 2.4 As Três Correntes Teóricas Fundamentais

---

### 2.4.1 Ergonomia da Atividade

Campo interdisciplinar com origens nas décadas de 1940-70, reunindo medicina, engenharia e psicologia. Distinguem-se dois modelos:

- ▶ **Modelo biomédico:** individualiza e culpabiliza o sujeito; historicamente hegemônico na legislação brasileira.
- ▶ **Modelo psicossocial:** foco na atividade, não no indivíduo. A NR-1 atualizada representa avanço em direção a este modelo.

Lema da ergonomia da atividade: *compreender para transformar*. O objetivo fundamental da NR-17 alinha-se a esse princípio: adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores — e não o contrário.

### 2.4.2 Psicodinâmica do Trabalho (Christophe Dejours)

Fundada por Christophe Dejours (*A Loucura do Trabalho*, 1992), com raízes na psicanálise. Foco no processo de subjetivação do trabalho pelo sujeito. Objetivo: identificar e impulsionar estratégias de defesa coletiva contra o sofrimento patológico, valorizando o sofrimento criativo.

Distinguem-se dois tipos de sofrimento:

- ▶ **Sufrimento patológico:** causado por impedimentos à autonomia, ausência de espaço para exprimir intencionalidades, controle excessivo e servidão compulsória. Gera ressentimento, raiva, mágoa e, eventualmente, grandes transtornos mentais.
- ▶ **Sufrimento criativo:** gasto de energia com expressão de si; espaço para errar, criar e aprender; presença de valores morais e éticos na ação. Constitui a saúde mental em sentido positivo.

Referência: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014.

### 2.4.3 Clínica da Atividade (Yves Clot)

Desenvolvida por Yves Clot (*Trabalho e Poder de Agir*), com base na Psicologia Histórico-Cultural de Vygotsky. Compreende a atividade como triplamente determinada: pelo sujeito, pelo coletivo social e pelo objeto do trabalho. Objetivo: desenvolvimento da atividade por meio de mediação dialética, transformando a própria atividade.

Metodologias de intervenção características: confrontação e apreciação com uso de mediadores objetivos (fotos, vídeos, gráficos, artefatos de trabalho) para que o sujeito observe o próprio trabalho; instrução sócia (o pesquisador simula ser substituto do trabalhador e pede que este explique tudo o que precisa saber).

## 2.5 Conceitos-Chave de Adoecimento Mental Relacionado ao Trabalho

### 2.5.1 Síndromes de Burnout e Boreout

**Burnout:** caracterizada por esgotamento físico e mental em razão da sobrecarga de trabalho e condições de muita pressão. Em 2022, a OMS incorporou o burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

**Boreout:** desequilíbrio psicológico ligado à falta de estímulo, tédio e desconexão com o propósito do trabalho. Configura um sentido de exclusão decorrente do trabalho e se manifesta quando a pessoa está extremamente desanimada — seja por realizar as mesmas atividades repetitivas há muito tempo sem desenvolver novas habilidades, seja por assumir menos responsabilidades do que poderia. Os sintomas incluem isolamento, ansiedade, depressão, angústia, desinteresse, constante mau humor e insônia.<sup>1</sup>

### 2.5.2 Concausalidade (art. 21, I, da Lei 8.213/91)

#### LEI 8.213/91

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I — o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (...).

1. Cf. PINTO JR., Amaury Rodrigues; BOMFIM, Vólia. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: impactos da atualização da NR-1. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 19-30, jan./mar. 2026.

Ocorre a concausalidade no âmbito do adoecimento mental ocupacional quando uma doença mental (como depressão ou *burnout*) é desencadeada ou agravada por fatores de trabalho, somando-se a predisposições genéticas ou pessoais do indivíduo.

- ▶ **Concausa preexistente:** o indivíduo já apresenta uma vulnerabilidade ou doença mental prévia (ex.: depressão, ansiedade ou esquizofrenia). Fatores externos — como abusos ou sobrecarga laboral — atuam como concausa ao acelerar, agravar ou tornar essa condição incapacitante.
- ▶ **Concausa concomitante:** fatores extralaborais se associam a elementos de risco de adoecimento mental no trabalho. Exemplo: o sujeito está sujeito a abusos no trabalho e, na mesma época, se dá a perda de ente querido, agravando o quadro depressivo.

Segundo o tema 76 do TST:

#### TEMA 76 — TST

*O cálculo da pensão mensal incidente sobre a remuneração do trabalhador será reduzido em até 50% depois de fixado o percentual de incapacidade laboral quando houver ocorrência de concausalidade entre o trabalho e a doença ocupacional, salvo se o laudo pericial indicar expressamente o grau de contribuição da atividade laboral para o dano sofrido.*

Notícia de decisão do TRT da 15ª Região:

#### TRT-15 — NOTÍCIA

##### **11ª Câmara reconhece concausa entre trabalho e transtornos mentais e declara nulo o pedido de demissão**

*A 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceu que as condições de trabalho contribuíram para o adoecimento mental de uma trabalhadora do setor logístico, caracterizando nexos de concausalidade entre o labor e os transtornos mentais diagnosticados. O colegiado também declarou a nulidade do pedido de demissão apresentado pela empregada, convertendo a ruptura contratual em rescisão indireta por culpa do empregador.*

*De acordo com o acórdão, ficou comprovado, por meio de perícia médica, que a trabalhadora foi diagnosticada com transtorno misto ansioso-depressivo, além de apresentar quadro compatível com esgotamento profissional (*burnout*). O laudo pericial concluiu que, embora o trabalho não tenha sido a causa exclusiva do adoecimento, houve influência direta das condições laborais, caracterizando concausa. Entre os fatores apontados estão pressão psicológica, acúmulo de funções, cobranças excessivas, contato fora do expediente e ambiente marcado por assédio organizacional.*

*Segundo o relator do acórdão, desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo, o conjunto probatório revelou que "a função da reclamante junto à reclamada colocou a obreira em ambiente estressante, que foi fonte do seu esgotamento físico e mental e, por fim, desaguou na doença citada". Para o magistrado, diante dessa situação, "deveria a reclamada comprovar a adoção de medidas individuais ou coletivas para prevenção da doença diagnosticada, o que não ocorreu, preferindo se esconder atrás do entendimento que a doença tem origem multifatorial e de ordem degenerativa".*

*O colegiado destacou, também, que caso a doença fosse pré-existente, as condições de trabalho, em clara transgressão aos ditames legais aplicáveis ao caso, contribuíram para a eclosão da enfermidade, dando ensejo à responsabilidade do empregador. Segundo o acórdão, cabia à empresa garantir um*

*ambiente de trabalho saudável e seguro, inclusive sob o aspecto psicológico, dever que não foi observado no caso concreto. Diante disso, foi mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil, considerando a existência de nexos concausal e a extensão do dano.*

*Quanto ao pedido de demissão apresentado pela trabalhadora, o colegiado entendeu que houve vício de vontade, uma vez que o desligamento ocorreu em contexto de fragilidade emocional decorrente do adoecimento psíquico. No próprio documento de demissão constava que a saída se dava por motivos de saúde mental. Com base nesse entendimento, foi reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, por falta grave do empregador, consistente no descumprimento do dever de zelar pela saúde e segurança da trabalhadora. Por consequência, a empresa deverá pagar à trabalhadora as verbas rescisórias devidas na dispensa imotivada.*

**Processo 0010227-55.2025.5.15.0123 — Fonte: trt15.jus.br (notícia institucional).**

Contudo, o reconhecimento da concausalidade — e a consequente responsabilização do empregador — pressupõe a comprovação efetiva de fatos que possam gerar a eclosão ou o agravamento da doença psíquica. Em geral, tal comprovação não pode ser feita apenas a partir das declarações do trabalhador para o médico perito.

Exemplificando: se o trabalhador declara que havia assédio moral e cobrança abusiva de metas — e tais fatos são negados pelo empregador em contestação —, o médico perito não pode considerar comprovado o nexo causal para o adoecimento psíquico. Apenas se tais fatos forem comprovados (a partir, por exemplo, de oitiva de testemunhas) é que estará comprovado o nexo causal.

Nesse sentido, o seguinte julgado:

**TRT-22**

*INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR. REPARAÇÃO INDEVIDA. A responsabilidade civil do empregador pela indenização decorrente de dano moral pressupõe a existência de três requisitos: a prática de ato ilícito ou com abuso de direito (culpa ou dolo), o dano propriamente dito (prejuízo material ou o sofrimento moral) e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador. No caso, não restou comprovado ato ilícito do empregador no surgimento ou agravamento da doença multifatorial da obreira, motivo pelo qual é indevido o pleito indenizatório. Recurso ordinário conhecido e improvido.*

**TRT-22 — ROT: 00007851020235220004, Rel. Des. Tércio da Silva Tôrres, 2ª Turma.**

## 2.6 O Estigma Social das Doenças Mentais no Trabalho

A literatura especializada aponta que os transtornos mentais são estigmatizados no ambiente laboral. Edith Seligmann-Silva (2011) revela que trabalhadores têm receio de exteriorizar os sintomas dos transtornos mentais relacionados ao trabalho por temerem ser considerados 'vagabundos' ou simuladores de doença, conforme registrado por Saulo Soares:

"a resistência em assumir que não havia suportado, suficientemente, o trabalho, conjugada ao receio de ser considerado 'vagabundo' e simulador de doença para obter vantagens." (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 272 apud SOARES, 2020).<sup>2</sup>

## 2.7 Medidas Protetivas da Vitalidade — Catálogo Prático

---

A literatura e o próprio Manual do MTE convergem em reconhecer as seguintes práticas como efetivas na proteção da saúde mental no trabalho:

- ▶ Combinação de períodos de trabalho intenso com períodos mais leves;
- ▶ Pausas para calibragem da concentração (evitando redes sociais, que ampliam a desconcentração);
- ▶ Alternância de atividades para manutenção da vitalidade;
- ▶ Diálogo objetivo sobre pontos de vista, reduzindo conflitos setoriais;
- ▶ Fortalecimento da coesão e do sentido comum dentro das equipes;
- ▶ Reconhecimento do bom trabalho realizado (horizontal e vertical);
- ▶ Previsibilidade de tarefas e redução do retrabalho;
- ▶ Mapeamento dos riscos psicossociais (NR-1);
- ▶ Averiguação e correção das causas de denúncias — não basta protocolar e repassar ao gestor;
- ▶ Formação contínua como principal estratégia preventiva.

---

2. SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 24-65, maio 2020.

## PARTE 3

# GRO, PGR, Identificação de Riscos, Documentação e Plano de Ação

## 3.1 GRO — Natureza Jurídica e Conceito

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é o processo contínuo e sistemático que deve permear toda a organização. Constitui obrigação ativa de gestão preventiva permanente, com fundamento constitucional no art. 7º, XXII, da CF/88, e desdobramentos nas esferas administrativa, trabalhista e previdenciária.

O próprio texto da NR-1, inserido pela Portaria MTE nº 1.419/2024, apresenta a seguinte definição:

### NR-1 · GLOSSÁRIO

**Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO):** Processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização, com a finalidade de proporcionar locais de trabalho seguros e saudáveis, prevenir lesões e agravos à saúde relacionados com o trabalho e melhorar o desempenho em Segurança e Saúde do Trabalho nas organizações. (Portaria MTE nº 1.419/2024)

O GRO diferencia-se do antigo PPRA por ser um sistema vivo de gestão — não um documento estático elaborado uma vez. Ele dialoga com todos os demais programas internos de SST (PCMSO, NR-17 etc.) e deve abranger trabalho presencial, teletrabalho e trabalho externo.

## 3.2 Definições Normativas de Perigo e Risco

### NR-1 · GLOSSÁRIO

**Perigo ou fator de risco ocupacional:** Elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde. (NR-1, Portaria MTE nº 1.419/2024)

**Risco ocupacional:** Combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde. (NR-1, Portaria MTE nº 1.419/2024)

**Identificação de perigos:** processo de buscar, reconhecer e descrever perigos à segurança e saúde dos trabalhadores. (NR-1, Portaria MTE nº 1.419/2024)

Simplificando: perigo é qualquer coisa que possa causar danos — independentemente de alguém estar exposto. Risco é a chance de ocorrência de um dano, considerando o contexto e a exposição. O

Manual do MTE alerta para o fenômeno da 'normalização do desvio': situações anormais e arriscadas passam a ser aceitas como 'normais' pela exposição continuada, comprometendo a capacidade de identificação dos perigos.

### 3.3 Abrangência do GRO — Categorias de Riscos

---

O capítulo 1.5 da NR-1 estabelece:

#### NR-1 · 1.5.3.1.4

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. (Portaria MTE nº 1.419/2024)

As categorias de riscos no PGR são: físicos (ruído, calor, vibrações, radiações); químicos (substâncias, poeiras, névoas, gases); biológicos (vírus, bactérias, fungos, parasitas); ergonômicos (postura, esforço, ritmo, monotonia, jornada excessiva); psicossociais — inseridos como subcategoria dos ergonômicos — (assédio moral e sexual, sobrecarga, baixa autonomia, falta de clareza de funções, violência organizacional); e riscos de acidente (quedas, máquinas, ferramentas, eletricidade).

**Ponto crítico:** os fatores psicossociais a serem incluídos no GRO são exclusivamente os "relacionados ao trabalho" — aspectos da vida pessoal, familiar ou extralaboral do trabalhador estão fora do escopo da norma.

### 3.4 PGR — Programa de Gerenciamento de Riscos

---

#### 3.4.1 Conceito e Conteúdo Mínimo

O PGR é a materialização documental do GRO. A NR-1 determina:

#### NR-1 · PGR

1.5.7.1 O PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

- a) inventário de riscos; e
- b) plano de ação.

1.5.7.2.1 Os documentos integrantes do PGR devem estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados, aos sindicatos representantes das categorias profissionais e à Inspeção do Trabalho.

1.5.3.1.1 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos — PGR.

1.5.3.1.1.1 O Programa de Gerenciamento de Riscos deve ser implementado por estabelecimento, podendo ser por unidade operacional, setor ou atividade.

1.5.3.1.2 O gerenciamento de riscos ocupacionais pode ser atendido por sistemas de gestão, desde que estes cumpram as exigências previstas nesta NR e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho.

Na prática, a NR-1 estabelece três documentos obrigatórios: (i) inventário de riscos ocupacionais; (ii) plano de ação; e (iii) critérios do GRO/PGR — documento que detalha a metodologia e os critérios de probabilidade, severidade e classificação adotados. A ausência de qualquer um desses documentos configura irregularidade passível de autuação fiscal e pode ser utilizada como evidência de negligência em ações judiciais.

### 3.4.2 Obrigações de Documentação Formal

O PGR deve registrar, para cada etapa do processo: data de elaboração e controle de revisões; identificação dos responsáveis (*accountability*); disponibilidade em linguagem acessível aos trabalhadores; documentação pronta para apresentação imediata ao auditor fiscal. Atualização mínima a cada 2 anos (ideal: anual) e a cada mudança relevante no processo, ambiente ou introdução de teletrabalho.

### 3.4.3 Dispensa do PGR — MEI, ME e EPP

#### NR-1 · DISPENSAS

1.8.1 O Microempreendedor Individual — MEI está dispensado de elaborar o PGR.

1.8.1.1 A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

1.8.4 As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR-9, e declararem as informações digitais na forma do subitem

1.6.1, ficam dispensadas da elaboração do PGR.

O MEI está dispensado de elaborar o PGR. Essa dispensa, porém, não se estende à empresa que o contrata: se o MEI prestar serviços nas dependências da contratante ou em local por ela definido em contrato, ela deverá incluí-lo em seu próprio PGR e nas ações de prevenção correspondentes.

As microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas nos graus de risco 1 ou 2 também ficam dispensadas do PGR, desde que preencham cumulativamente dois requisitos: (i) não tenham identificado, no levantamento preliminar, exposições a agentes físicos, químicos ou biológicos nos termos da NR-9; e (ii) tenham declarado as informações digitais exigidas pelo subitem 1.6.1 da NR-1. Ausente qualquer um desses requisitos, a elaboração do PGR é obrigatória.

#### ATENÇÃO

A dispensa do PGR não dispensa a realização da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), incluindo os fatores psicossociais. A AEP é obrigatória para todas as organizações.

### 3.4.4 Terceirização e o PGR

#### NR-1 · TERCEIRIZAÇÃO

1.5.8.1 O PGR da organização contratante deve incluir as medidas de prevenção para as organizações contratadas que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, ou utilizar os programas das contratadas.

1.5.8.1.1 No caso de utilização dos programas das organizações contratadas, estas devem fornecer à organização contratante o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação referente às atividades objeto de sua contratação.

Quando há terceirização de serviços, a organização contratante tem duas opções: incorporar as medidas de prevenção das contratadas ao seu próprio PGR, ou adotar os programas já elaborados pelas próprias contratadas. Optando pela segunda via, as contratadas ficam obrigadas a fornecer à contratante o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação relativos às atividades objeto do contrato — documentos que passam a integrar, por referência, o sistema de gestão de riscos da contratante.

Em qualquer das hipóteses, a responsabilidade pelo gerenciamento dos riscos nas dependências da contratante ou no local convencionado em contrato não se transfere integralmente à contratada: a contratante mantém o dever de verificar a adequação dos programas apresentados e de garantir a efetividade das medidas de prevenção no ambiente sob seu controle. Ou seja, as empresas contratante e contratada conservam o dever de fazer o adequado gerenciamento de riscos ocupacionais.

### 3.5 Ciclo PDCA (ISO 45001) — Estrutura do GRO

O GRO é estruturado na metodologia PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), padrão internacionalmente reconhecido pela ISO 45001:2018, elevando o PGR a instrumento de governança corporativa:

- ▶ **PLAN (Planejar):** identificar e avaliar riscos; definir objetivos e metas em SST;
- ▶ **DO (Executar):** implementar medidas de controle; realizar treinamentos e ações preventivas planejadas;
- ▶ **CHECK (Checar):** monitorar KPIs; auditorias internas; avaliação da eficácia das medidas;
- ▶ **ACT (Agir):** corrigir desvios; tratar não conformidades; promover melhoria contínua.

## 3.6 Responsabilidades do Empregador — Dispositivos da NR-1

### NR-1 · 1.4.1

1.4.1 Cabe ao empregador:

b) informar aos trabalhadores:

- I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
- II. as medidas de prevenção adotadas para eliminar ou reduzir tais riscos;
- IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;

e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

- I. eliminação dos fatores de risco;
- II. minimização e controle dos fatores de risco, com adoção de medidas de proteção coletiva;
- III. minimização e controle dos fatores de risco, com adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
- IV. adoção de medidas de proteção individual.

## 3.7 Participação dos Trabalhadores

A NR-1 prevê expressamente a consulta e participação ativa dos trabalhadores em todo o processo de GRO — comunicação bilateral, não unilateral do empregador para o empregado:

### NR-1 · 1.5.3.3

1.5.3.3 A organização deve adotar mecanismos para:

- a) a participação de trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos ocupacionais, proporcionando noções básicas sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais;
- b) a consulta aos trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio — CIPA, quando houver; e
- c) comunicar aos trabalhadores os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção previstas no plano de ação.

Os trabalhadores são os verdadeiros especialistas nas atividades que executam diariamente. Eles conhecem os riscos reais, as dificuldades práticas e as situações de perigo que muitas vezes não são percebidas por técnicos ou gestores. Ignorar esse conhecimento é desperdiçar o recurso mais valioso da organização (Manual MTE, 2025).

### ATENÇÃO

O PGR deve retratar o trabalho **real** — o que de fato acontece — e não apenas o trabalho prescrito, formalmente definido.

## 3.8 Processo de Levantamento Preliminar e Identificação de Perigos

### NR-1 · 1.5.4

1.5.4.2.1 O levantamento preliminar de perigos e riscos deve ser realizado:

- a) antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações;
- b) para as atividades existentes; e
- c) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho.

1.5.4.2.1.1 O levantamento preliminar de perigos e riscos deve ser realizado para:

- a) identificar situações em que é possível evitar ou eliminar perigos; e
- b) identificar situações de risco ocupacional evidente nas quais a organização deve adotar medidas de redução ou controle imediatamente.

1.5.4.3.1 A etapa de identificação de perigos deve incluir:

- a) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- b) identificação das fontes e/ou circunstâncias; e
- c) indicação do grupo de trabalhadores sujeitos ao perigo.

1.5.4.3.2 A identificação dos perigos deve abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho.

Lista exemplificativa de fatores de risco psicossociais (Guia MTE, 2025): assédio de qualquer natureza; má gestão de mudanças organizacionais; baixa clareza de papel/função; baixas recompensas e reconhecimento; falta de suporte/apoio no trabalho; baixo controle no trabalho/falta de autonomia; baixa justiça organizacional; eventos violentos ou traumáticos; subcarga ou sobrecarga de trabalho; más relações no local de trabalho; trabalho remoto e isolado.

## 3.9 Avaliação de Riscos Ocupacionais

### NR-1 · 1.5.4.4

1.5.4.4.1 A organização deve avaliar os riscos ocupacionais relativos aos perigos identificados em seu(s) estabelecimento(s), de forma a manter informações para adoção de medidas de prevenção.

1.5.4.4.2 Para cada risco deve ser indicado o nível de risco ocupacional, determinado pela combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade de sua ocorrência.

1.5.4.4.2.1 A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.

1.5.4.4.2.2 A organização deve detalhar em documento os critérios das graduações de severidade e de probabilidade, os níveis de risco, os critérios de classificação de riscos e de tomada de decisão utilizados no gerenciamento de riscos ocupacionais.

1.5.4.4.3 Após a determinação dos níveis de risco, os riscos ocupacionais devem ser classificados para fins de identificar a necessidade de adoção ou manutenção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

1.5.4.4.4 A severidade deve ser estabelecida em razão da magnitude das possíveis consequências das lesões ou agravos à saúde.

1.5.4.4.4.1 Para cada perigo identificado, quando existir mais de uma consequência possível, deve ser selecionada a consequência de maior magnitude.

1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrente 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 implementadas. (Portaria MTE nº 1.419/2024)

### 3.10 Inventário de Riscos Ocupacionais — Conteúdo Mínimo

#### NR-1 · 1.5.7.3.2

1.5.7.3.2 O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- b) caracterização das atividades;
- c) descrição dos perigos, com a identificação das fontes e/ou circunstâncias;
- d) indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores aos perigos;
- e) indicação dos grupos de trabalhadores expostos aos perigos;
- f) descrição das medidas de prevenção implementadas;
- g) caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;
- h) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17; e
- i) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação.

### 3.11 Medidas de Prevenção e Plano de Ação

#### NR-1 · 1.5.5.1.1

1.5.5.1.1 A organização deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos sempre que:

- c) houver evidências de associação entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores e os riscos e as situações de trabalho identificados.

A hierarquia das medidas de prevenção (pirâmide de controle) obedece à seguinte ordem de prioridade:

- ▶ **1.º Eliminação** — remoção total do risco (medida prioritária);
- ▶ **2.º Substituição** — substituição da condição geradora do risco;
- ▶ **3.º Controles de engenharia** — adequações físicas/estruturais do ambiente;
- ▶ **4.º Controles administrativos (EPC)** — políticas, treinamentos e conscientizações coletivas;
- ▶ **5.º Medidas de proteção individual (EPI psicossocial)** — telepsicologia, apoio psicológico.

O plano de ação deve conter, para cada risco: medidas preventivas hierarquizadas, prioridade conforme o nível de risco, responsável nominal, prazo de implementação, status (pendente/em andamento/realizado) e acompanhamento contínuo via KPIs, com apuração do risco residual após a mitigação.

### 3.12 Metodologias para Identificação dos Riscos Psicossociais

---

O MTE não indica nenhuma ferramenta ou metodologia específica obrigatória. A escolha é responsabilidade da organização, em conjunto com seus profissionais de SST, devendo ser adequada ao risco e à circunstância em avaliação (subitem 1.5.4.4.2.1 da NR-1).

A integração NR-1/NR-17 exige a utilização de dois métodos previstos na NR-17:

- ▶ **Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP):** abordagem inicial, obrigatória para todas as organizações, mesmo as dispensadas do PGR. Realiza a identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de prevenção.
- ▶ **Análise Ergonômica do Trabalho (AET):** análise aprofundada, exigível apenas nas hipóteses do item 17.3.2 da NR-17 (necessidade de avaliação mais aprofundada; inadequações identificadas na AEP; indicação do PCMSO; causas relacionadas ao trabalho na análise de acidentes).

Instrumentos de identificação mais utilizados:

- ▶ **COPSOQ** (Copenhagen Psychosocial Questionnaire): versões curta, intermediária e longa; incentivado para ambientes corporativos de acordo com o porte.
- ▶ **HSIT** (Health and Safety Inspectorate Tool): avalia demanda, controle, autonomia, apoio da liderança e dos colegas; incentivado pelo MTE.
- ▶ **Questionário customizado por instituição:** construído após conversas informais com trabalhadores, captando o vocabulário e a realidade próprios de cada organização.
- ▶ **Metodologia mista:** questionários estruturados + entrevistas individuais/coletivas por grupo homogêneo de exposição (GHE) + campos livres para relatos.

**Requisito essencial:** ao utilizar qualquer ferramenta, a organização deve verificar se ela possui validação científica e se o profissional responsável tem a qualificação e o treinamento para aplicá-la, analisar os dados e interpretar os resultados de forma contextualizada. Os dados individuais dos

trabalhadores devem ser mantidos em sigilo; à organização são reportados apenas dados estatísticos consolidados.

### 3.13 Prevenção do Assédio Sexual — Obrigações Específicas (NR-1, item 1.4.1.1)

---

As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar:

#### NR-1 · 1.4.1.1

1.4.1.1 As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- a) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; (Portaria MTP nº 4.219/2022)
- b) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; (Portaria MTP nº 4.219/2022)
- c) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade. (Portaria MTP nº 4.219/2022)

### 3.14 Mitos Comuns sobre a NR-1

---

#### A NR-1 NÃO exige:

- ▶ Contratação obrigatória de psicólogo (pode ser indicada no plano de ação, se necessário);
- ▶ Aplicação de questionários padronizados internacionais específicos;
- ▶ Que toda organização apresente fatores de risco psicossocial identificados (a etapa de identificação pode concluir pela ausência de tais riscos);
- ▶ Investigação dos fatores psicossociais no exame admissional (o empregador não pode avaliar características psicológicas do trabalhador como critério de contratação — o foco é o ambiente, não o indivíduo).

#### A NR-1 NÃO é suficiente quando:

- ▶ Aplica-se questionário sem tratamento técnico qualificado dos dados;
- ▶ Adotam-se fórmulas únicas para empresas de diferentes portes e setores.

A responsabilidade pelo GRO é sempre da organização, mesmo quando se contrata consultoria especializada externa. O consultor assessora, mas não substitui a responsabilidade interna (Manual MTE, 2025).

## Decisão do STF sobre as Modificações da NR-1

### 4.1 ADPF 1.316 — Medida Cautelar (Min. André Mendonça, 25/06/2026)

#### 4.1.1 Contexto e Objeto

A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN) ajuizou Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental impugnando os itens 1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.5.3 da NR-1, na redação conferida pela Portaria MTE nº 1.419/2024. A requerente sustentou que os dispositivos não possuem densidade normativa suficiente para sustentar autuações e multas, violando os princípios da legalidade, da taxatividade, do devido processo legal e da segurança jurídica.

#### 4.1.2 Déficit de Densidade Normativa — As Cinco Falhas Estruturais

O Ministro André Mendonça identificou e acolheu, em cognição sumária, cinco falhas estruturais apontadas pela requerente:

- ▶ **1ª falha:** o conceito de 'fatores de risco psicossociais' não está definido no texto normativo vinculante, constando apenas de guia orientativo sem força coercitiva;
- ▶ **2ª falha:** a remissão genérica à NR-17 não delimita com clareza quando a AEP é suficiente e quando se exige a AET;
- ▶ **3ª falha:** a delegação metodológica ao empregador — que pode escolher livremente as ferramentas de avaliação — torna-se constitucionalmente problemática quando combinada com a abertura de eficácia sancionatória, pois o empregador não sabe previamente quando sua escolha será considerada insuficiente pela Fiscalização do Trabalho;
- ▶ **4ª falha:** o item 1.5.4.4.5.3 condiciona a probabilidade de agravo à eficácia das medidas preventivas sem fixar parâmetros objetivos nacionais de aferição, abrindo espaço para raciocínio retrospectivo e conversão do GRO/PGR em obrigação de resultado;
- ▶ **5ª falha:** o Guia e o Manual editados pelo MTE, além de não vinculantes, confirmam o déficit — e não o suprem.

#### 4.1.3 Fundamento Constitucional e Periculum in Mora

Apoiado no precedente da ADI 7.031/DF (rel. Min. Alexandre de Moraes), o Ministro reafirmou que o poder normativo regulamentar não pode criar ou aplicar sanções sem critérios legais suficientemente determinados, sob pena de violação ao princípio da legalidade (art. 37, *caput*, CF). O *periculum in mora* foi reconhecido ante a iminência da vigência plena dos dispositivos (26/05/2026), sendo que a própria

prorrogação do prazo pela Portaria MTE nº 765/2025 foi interpretada como reconhecimento implícito, pelo Poder Público, da necessidade de maior maturação regulatória.

#### 4.1.4 Decisão — Conteúdo e Alcance

O Ministro deferiu parcialmente o pedido, suspendendo por 90 dias exclusivamente a **eficácia sancionatória** dos itens impugnados — vedadas autuações, multas e medidas coercitivas fundadas nos riscos psicossociais.

Permanecem válidos e exigíveis: a obrigatoriedade de os empregadores seguirem as diretrizes gerais do item 1.5 como *standard* orientador; a fiscalização educativa pelo MTE; a expedição de recomendações.

A cautelar não obsta autuações fundadas em outras normas protetivas da saúde mental do trabalhador.

Ficam também suspensas, durante as tratativas, eventuais sanções já aplicadas com fundamento nos itens impugnados, no que se refere a fatores de risco psicossociais.

#### 4.1.5 Solução Dialógica — NUSOL

Como condição para o deslinde das tratativas, os autos foram encaminhados ao Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (NUSOL) do STF, com prazo de 90 dias para que requerente e atores governamentais construam solução que confira objetividade e densidade normativa suficientes aos dispositivos impugnados — viabilizando sua futura aplicação coercitiva sem sacrifício do nível de proteção à saúde do trabalhador garantido pelo art. 7º, XXII, da Constituição.

## 4.2 Papel das Normas Coletivas no Contexto Regulatório

---

Ante o déficit de densidade normativa reconhecido pelo STF, a doutrina aponta o relevante papel das normas coletivas no preenchimento do vácuo regulamentar, estabelecendo parâmetros objetivos e metodologias de mapeamento compatíveis com cada atividade profissional.

A negociação coletiva não pode afastar a obrigatoriedade legal de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais (art. 611-B, XVII, da CLT). Pode, todavia, regulamentar validamente a forma de cumprimento dessa obrigação — à semelhança do que ocorreu com a Portaria MTE nº 2.021/2025 (critérios técnicos para atividades com motocicleta) e a Portaria MTE nº 1.297/2014 (limite de tolerância para ruído).

*PINTO JR., Amaury Rodrigues; BOMFIM, Vólia. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: impactos da atualização da NR-1. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 19-30, jan./mar. 2026.*

## Aplicação no Poder Judiciário: Ações Coletivas e Individuais

### 5.1 Ações Coletivas — Ação Civil Pública (ACP)

#### 5.1.1 Objeto e Legitimidade

O Ministério Público do Trabalho, após inquérito civil e eventual frustração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), pode ajuizar ação civil pública para exigir a implementação efetiva da NR-1, com foco recorrente nas três obrigações do item 1.5.3.3: participação dos trabalhadores no levantamento de riscos; consulta quanto à percepção de riscos; e comunicação dos riscos e medidas do plano de ação.

#### 5.1.2 Competência da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é competente inclusive para ações com entes públicos no polo passivo, conforme a Súmula 736 do STF. A competência é fixada pela causa de pedir relativa ao cumprimento de normas de segurança e saúde dos trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo empregatício.

Precedente relevante (STF):

#### STF

*"(...) a discussão não versa sobre o vínculo jurídico-estatutário mantido com o ente público, tampouco há servidor público figurando como parte nos polos da ação civil pública originária (...). A ação civil pública em questão objetiva a proteção do meio ambiente de trabalho, buscando o cumprimento de normas de saúde e segurança para todos os trabalhadores lotados na unidade hospitalar, independentemente de seu regime jurídico (...). A segmentação de ações judiciais de acordo com o regime jurídico de cada trabalhador (...) violaria o princípio da razoável duração do processo e conduziria a decisões díspares, gerando insegurança jurídica."*

**RE 1566015 AgR, Rel. Min. Flávio Dino, 1ª Turma, STF, j. 19-05-2026, DJe 01-07-2026.**

#### 5.1.3 Ônus da Prova e Aptidão Probatória

Em ações que discutem a efetiva participação dos trabalhadores na identificação de riscos, aplica-se a distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 818, §1.º, da CLT): cabe à empresa reclamada o encargo de comprovar o cumprimento, pois é ela quem detém o dever de documentar e quem tem a aptidão probatória.

### 5.1.4 Ação Anulatória de Auto de Infração

A via processual adequada para contestar autos de infração em matéria de NR-1 é a ação anulatória, que permite ampla produção probatória. O mandado de segurança não deve ser utilizado em regra, por exigir prova pré-constituída e atender a hipóteses restritas.

Alerta jurisprudencial do TST sobre a insuficiência de amostragem:

#### TST

*"(...) para que seja reconhecido o liame empregatício deve-se examinar caso a caso a existência de todos os elementos caracterizadores do vínculo em relação a cada empregado, não se admitindo que a aferição de tais requisitos seja feita por amostragem."*

**RR-Ag-304-04.2018.5.09.0095, 8ª Turma, TST, Rel. Des. Conv. Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 24/01/2025.**

Paralelo com a NR-1: itens que envolvem conceitos abertos (como 'efetiva implementação' da avaliação de riscos) abrem margem interpretativa para o auditor fiscal. Para a defesa em ação anulatória, é essencial demonstrar a participação efetiva e democrática dos trabalhadores na elaboração do inventário, com documentação e prova testemunhal — e não apenas a existência formal de documentos.

## 5.2 Tese da Culpa contra a Legalidade — Aplicação aos Riscos Psicossociais

A tese da culpa contra a legalidade (também denominada culpa da legalidade) é instituto de responsabilidade civil com relevância crescente nas ações individuais por adoecimento decorrente de riscos psicossociais.

Segundo o Buscador Dizer o Direito:

#### DOCTRINA

*"Segundo a tese da culpa contra a legalidade (ou culpa da legalidade), deve-se reconhecer a culpa presumida do agente que violar dever jurídico imposto em norma jurídica regulamentar. Assim, por exemplo, o condutor que tiver descumprido uma norma de trânsito será considerado presumivelmente culpado pelo acidente, devendo indenizar a vítima, salvo se comprovar uma causa excludente do nexos causal. Vale ressaltar que se trata de uma presunção relativa (presunção iuris tantum). Há, portanto, uma inversão do ônus da prova, considerando que ele (agente que descumpriu a norma) é quem terá que comprovar a causa excludente. Se não conseguir isso, será condenado a indenizar."<sup>3</sup>*

3. CAVALCANTE, Márcio André Lopes. Tese da culpa contra a legalidade (culpa da legalidade). *Buscador Dizer o Direito — DODpédia*, [s.l.], 2019. Disponível em: <https://buscador dizerodireito.com.br/dodpedia/987/tese-da-culpa-contra-a-legalidade-culpa-da-legalidade>. Acesso em: 1 jul. 2026.

A doutrina esclarece que a presunção de culpa somente é aplicável quando o descumprimento da norma legal ou regulamentar tiver aptidão, em tese, de contribuir para o resultado:

#### DOCTRINA

"A teoria da culpa contra a legalidade é uma construção jurisprudencial que decorre de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico. Ora, se existem normas regulamentares e legais impondo condutas a indivíduos, essas normas objetivam alcançar determinados resultados, como, por exemplo, a segurança viária. O descumprimento dessas normas, já que impede a consecução dos objetivos almejados pelo legislador, gera a presunção de que aquele que violou a norma deu causa ao resultado não querido pelo ordenamento jurídico. A interpretação teleológica pressupõe que as normas são editadas com um escopo definido pelo legislador. Não é a inobservância de toda e qualquer norma regulamentar que repercutirá na responsabilização civil do infrator, caracterizando a presunção de sua culpa. Apenas haverá repercussão quando, da análise do caso concreto, verificar-se que o comportamento objetivamente representa a violação do bem jurídico que buscava ser protegido pela norma. Pode-se, assim, afirmar que não é qualquer violação a qualquer norma objetiva de cuidado regulamentar que irá gerar a responsabilização civil por culpa presumida. É necessário investigar qual o fim de proteção da norma. Se aquela norma de proteção violada no caso concreto não impediria a produção do resultado, esse resultado não pode ser objetivamente imputado a quem a descumpriu" — grifos nossos.<sup>4</sup>

A aplicação de tal raciocínio no contexto da NR-1 é intuitiva, embora controversa: a empresa que não elaborar o inventário de riscos psicossociais, não estruturar o plano de ação ou não cumprir o item 1.5.3.3 (participação, consulta e comunicação aos trabalhadores) viola deveres jurídicos expressos em norma regulamentar. Configurado o adoecimento e demonstrado o descumprimento normativo, é possível sustentar-se a culpa presumida do empregador — cabendo a ele, e não ao trabalhador, demonstrar a causa excludente do nexo causal.

A jurisprudência consolida o seguinte:

#### STJ

"Em ação destinada a apurar a responsabilidade civil decorrente de acidente de trânsito, presume-se culpado o condutor de veículo automotor que se encontra em estado de embriaguez, cabendo-lhe o ônus de comprovar a ocorrência de alguma excludente do nexo de causalidade."

**STJ. 3ª Turma. REsp 1.749.954-RO, Rel. Min. Marco Aurélio Bellizze, j. 26/02/2019 (Info 644).**

4. VIEIRA, Patrícia Ribeiro Serra; SÁ, Ana Clara Oliveira de. A culpa contra a legalidade e o código de ética médica. *Direito em Movimento*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 75, 2º sem. 2023.

## 5.3 Ações Individuais — Assédio, Adoecimento e Prova

### 5.3.1 Assédio Moral Individual

Nas ações individuais de assédio moral, a investigação judicial perpassa, entre outros aspectos, pela efetividade do canal de denúncias da organização. Não basta a existência formal de um canal (por exemplo, e-mail sem tratamento posterior): o juiz deve avaliar se houve protocolo de recebimento, feedback ao denunciante, averiguação efetiva e adoção de medidas concretas.

Elementos avaliados pelo Judiciário quanto ao canal de denúncia:

- ▶ Existência de protocolo formal de recebimento e tratamento das denúncias;
- ▶ Indicadores de gestão: rotatividade (*turnover*), absenteísmo e afastamentos por setor;
- ▶ Identificação prévia, no inventário de riscos, de atividades com maior propensão ao assédio (telemarketing, atividades de meta, atendimento ao público);
- ▶ Existência de plano de ação específico para mitigar esse risco identificado.

É possível utilizar dados agregados (percentual de afastamento por setor, índices de rotatividade) sem violar a LGPD, desde que não se exponham dados individuais identificáveis — salvo determinação judicial específica.

### 5.3.2 Assédio Sexual

**Caso emblemático (TST):** comentários de cunho sexual reiterados em ambiente de obra. O empregador apenas advertiu verbalmente o agressor após reclamação, sem adoção de medidas estruturais. O TST destacou que não é necessário comportamento que escale a vias de fato para caracterizar assédio, sendo dever do empregador adotar postura preventiva. A jurisprudência admite expressamente a configuração do assédio sexual horizontal (entre colegas, sem relação hierárquica), bastando a reiteração de condutas e a ausência de consentimento.

**Omissão patronal diante de assédio por terceiro (TST):** profissional terceirizado (médico) praticou assédio sexual contra trabalhadora. A instituição tinha o dever de adotar providências; limitou-se a mudar o horário e o setor da vítima, sem impedir o contato. O TST considerou que a omissão na adoção de medidas efetivas justifica a responsabilidade civil do empregador.

**Regra geral:** o empregador não responde objetivamente por atos de terceiros (clientes, prestadores de serviços), mas responde subjetivamente por omissão quando não identifica o risco e não adota plano de ação correspondente (treinamentos, protocolos de atendimento, autorização para o colaborador encerrar contato ofensivo etc.).

#### TST

*"(...) as condutas praticadas pelo empregado, que se valia da sua condição de superior hierárquico em relação à autora, claramente visavam a obter vantagem ou favorecimento sexual. Trata-se de ofensa gravíssima, inclusive tipificada pelo Código Penal Brasileiro, em seu art. 216. Em casos como esse, de tamanha gravidade decorrente de ambiente de trabalho inadequado e hostil, a empresa não pode se*

*abster de tomar medidas para fiscalizar o ocorrido ou mesmo punir o ofensor, pois é de sua responsabilidade (art. 932, III, do CCB) manter o zelo e a proteção da segurança física e psicológica de suas colaboradoras dentro do ambiente de trabalho, prezando por adequadas e salubres condições de trabalho. Assim, considerando os critérios legais, tais como o porte econômico da ré e a alta gravidade das ofensas praticadas, uma vez que foi consignado nos depoimentos que o superior hierárquico, além das investidas verbais, chegava inclusive a tocar no corpo da autora, bem como que o contrato de trabalho se estendeu por quase 3 anos (fato incontroverso), entendo que o valor da indenização, em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, deve ser majorado para R\$ 100.000,00 (cem mil reais). Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944 do Código Civil e provido."*

**RRAg-1401-72.2017.5.12.0036, 7ª Turma, TST, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 21/06/2024.**

### 5.3.3 Racismo por Cliente — Responsabilidade Subjetiva por Omissão

Cliente proferiu palavras racistas contra trabalhador e a empresa não tomou qualquer medida contra o agressor (não solicitou sua retirada do estabelecimento, nem acionou autoridades). O TST reconheceu responsabilidade civil subjetiva por omissão — não se trata de responsabilidade objetiva pelo ato do terceiro, mas de omissão na adoção de medidas de proteção previamente identificáveis como risco psicossocial.

TST

*INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. OFENSAS RACISTAS PERPETRADAS POR TERCEIRO (CLIENTE DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL). RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. NEGLIGÊNCIA NA ADOÇÃO DE PROVIDÊNCIAS. SÚMULA Nº 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em saber se, no presente caso, em que a autora foi alvo de ofensas racistas perpetradas por terceiro, cliente do estabelecimento comercial, é possível responsabilizar civilmente o empregador diante das circunstâncias específicas do ocorrido. 2. Sinale-se que não se trata de responsabilização objetiva porquanto o Tribunal Regional, soberano na análise e valoração das provas, concluiu que a empresa foi negligente ao não intervir na situação em que um cliente do estabelecimento proferiu ofensas racistas dirigidas à autora durante a prestação de serviços. Nessa linha, registrou que "Conforme já apontado, a reclamada fora cientificada da conduta agressiva do cliente, prestando solidariedade à reclamante, mas sem tomar qualquer medida contra o agressor, nem mesmo a sua retirada do local, posto que a testemunha Thiago informou que: 'quando acabou de socorrer a reclamante se dirigiu à mesa do cliente, mas ele já estava encerrando a refeição e nada foi feito'. Assim, a reclamada revelou-se, no mínimo, negligente, ao não intervir na situação, nem ao menos tendo solicitado a retirada do ofensor do local, simplesmente possibilitando à reclamante que não mais atendesse o referido cliente ou, até mesmo, encerrasse o seu expediente. A conduta omissiva da empresa se torna ainda mais grave diante do caráter racista das ofensas, (...)". Foi deferida indenização por dano extrapatrimonial em favor da autora no valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). 4. Diante da moldura fática delineada no acórdão regional, inviável divisar violação direta e literal dos arts. 7º, XXII, da Constituição Federal, 927, parágrafo único, e 932, III, do Código Civil, na forma exigida pelo art. 896, "c", da CLT. Agravo a que se nega provimento.*

**Ag-AIRR-0101093-09.2021.5.01.0069, 1ª Turma, TST, Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 27/03/2026.**

### 5.3.4 Assédio Moral Organizacional

Distingue-se do assédio individual por decorrer de política institucional da própria empresa — metas, rankings ou práticas motivacionais que extrapolam o poder diretivo. O poder diretivo tem fundamento no art. 1.º da CF/88, mas é limitado pelo respeito à saúde, à segurança e à dignidade da pessoa humana.

Critérios para avaliação de metas e rankings:

- ▶ Metas devem ser compatíveis com a atividade e fundamentadas tecnicamente;
- ▶ Exposição pública de ranking, sem justificativa técnica, tende a ser considerada abusiva;
- ▶ Feedback individual é preferível à exposição coletiva para fins de gestão de desempenho;
- ▶ A participação dos empregados na fixação de metas confere maior legitimidade ao plano de ação e ao PGR.

**Caso emblemático:** comprovação de cobrança de aproximadamente 540 ligações diárias em call center, consideradas inatingíveis para o setor de atendimento. Reconhecido o dano moral coletivo e fixada indenização individual de R\$ 10.000,00, considerando humilhações e ameaças vivenciadas.

### 5.3.5 Doenças Psíquicas Ocupacionais e Nexo de Causalidade

Nas ações que alegam desenvolvimento de doença psiquiátrica em razão do trabalho, a regra geral do ônus da prova exige que o reclamante comprove os fatos constitutivos da narrativa (prática de assédio, sobrecarga, jornada excessiva etc.).

Concausalidade (art. 21, I, da Lei 8.213/91): considera-se doença ocupacional a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado. Trata-se de nexo multifatorial: não é necessário atribuir um único fator causador. Basta que o trabalho tenha contribuído para o adoecimento, ainda que associado a outros fatores pessoais (ver item 2.5.2).

Atenção ao Protocolo CNJ de Julgamento com Perspectiva de Gênero: vedam-se perguntas que constroem a parte sobre vida pessoal não relacionada à matéria controvertida.

### 5.3.6 Ônus da Prova — Distribuição Dinâmica

Diante de indícios de ocorrência dos fatos constitutivos (assédio moral, sobrecarga), o juiz pode, mediante decisão fundamentada, determinar a distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 818, §1.º, da CLT) — exigindo que a empresa apresente o PGR e as medidas efetivamente implementadas para combater o risco psicossocial já indiciariamente identificado.

O que efetivamente importa para o juiz na valoração do PGR:

- ▶ Quantidade de páginas não é, por si só, relevante;
- ▶ Relevante é demonstrar que as medidas concretas foram efetivamente praticadas — não apenas formalizadas;
- ▶ Existência de canal de denúncias efetivo, com participação dos empregados na identificação de riscos;
- ▶ Participação dos empregados no estabelecimento de metas;

- ▶ Demonstração documental e testemunhal de que o plano de ação saiu do papel.

### 5.3.7 Processos X e Y — Casos Emblemáticos

#### Processo X — Ausência de prova do ato ilícito e limitação da perícia:

##### CASO CONCRETO

*"Reclamante não produz prova do alegado ato ilícito do réu consistente em ambiente de trabalho hostil, razão pela qual a realização de perícia médica não teve utilidade. Isso porque, em casos de doença psiquiátrica, o perito verifica apenas se, com base nas informações prestadas pela própria parte interessada, é provável, em tese, o nexo causal com a doença alegada, competindo à parte comprovar, em juízo, os fatos que amparam a causa de pedir e que foram informados ao perito. 'A perita não afirmou que os eventos narrados pela Reclamante, como episódios de assédio ou cobranças excessivas, ocorreram de forma incontroversa, mas sim que, considerando a hipótese de sua ocorrência, estes seriam compatíveis com o quadro de transtorno ansioso-depressivo desenvolvido e sustentado por diversos documentos médicos e psicológicos contemporâneos ao vínculo laboral e corroborados pela cronologia dos fatos, evidenciando nexo de concausalidade entre o trabalho e a doença'."*

#### Processo Y — Depressão não é doença estigmatizante (Súmula 443 do TST):

##### TST

*"DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPRESSÃO. DOENÇA NÃO ESTIGMATIZANTE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Em que pese a depressão seja uma doença que muitas vezes alcança dimensões de gravidade, não é possível enquadrá-la como uma patologia que gera presunção de estigma ou preconceito a fim de aplicação do entendimento contido na Súmula 443 do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento."*

**RRAg-12371-10.2017.5.15.0017, 8ª Turma, TST, Rel. Min. Sergio Pinto Martins, DEJT 08/07/2024.**

## Jurisprudência Selecionada do TST

### 6.1 Habilitação Técnica do Perito — Não Exigência de Especialidade

Linha consolidada no TST: não é necessário que o perito seja especialista na exata patologia investigada, bastando habilitação técnica geral compatível com a função pericial (art. 156 do CPC).

#### 6.1.1 Burnout Periciado por Médico do Trabalho

TST

*"O Tribunal Regional concluiu pela ausência denexo entre a doença e o trabalho. Destacou que 'inexiste previsão legal para que cada queixa ou sintoma se apresente um especialista', sendo 'oportuno reiterar que o perito nomeado é médico do trabalho, com qualificação técnica necessária para o cumprimento do mister para o qual foi designado'. Consignou ainda que 'o mero estabelecimento de metas não caracteriza ato ilícito', inexistindo prova de fixação de meta inatingível. Agravo não provido."*

Ag-AIRR-1000163-58.2023.5.02.0039, 5ª Turma, TST, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 13/05/2026.

#### 6.1.2 Laudo de Psicólogo para Nexo Concausal — Validade

TST

*"Controvérsia sobre laudo de psicólogo que atestou nexo concausal entre o trabalho e transtorno de adaptação ansioso associado à Síndrome de Burnout. O TRT considerou que 'não há exigência na lei para que a investigação do nexo causal fosse realizada por médico psiquiatra'. O TST fundamentou que o art. 156 do CPC exige apenas conhecimento técnico ou científico do perito, sem exigir formação específica na exata matéria periciada, e que a Lei 4.119/62 atribui ao psicólogo competência privativa para diagnóstico psicológico. Agravo não provido."*

Ag-0000960-98.2021.5.06.0010, 1ª Turma, TST, Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/12/2025.

### 6.2 Indeferimento de Prova Pericial e Ausência de Vistoria

#### 6.2.1 Indeferimento de Perícia por Insuficiência Probatória

TST

"O TRT manteve indeferimento de perícia médica diante da existência de atestados suficientes e da ausência de comprovação dos alegados problemas no trabalho, registrando que 'tais elementos probatórios (...) são suficientes ao deslinde da controvérsia, não se revelando ilegal o indeferimento da prova pericial pretendida'. O TST reafirmou que o julgador pode indeferir prova quando já tiver formado convicção motivada com base nas provas produzidas."

Ag-0000964-94.2021.5.10.0020, 6ª Turma, TST, Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/12/2025.

## 6.2.2 Desnecessidade de Vistoria no Local de Trabalho

TST

"O TRT considerou desnecessária perícia ergonômica complementar e dispensável a vistoria física do local de trabalho, destacando que 'em relação à vistoria do local de trabalho, essa diligência não constitui elemento obrigatório na realização da perícia médica', sendo facultado ao perito embasar-se em outros elementos. O TST reafirmou a teoria da persuasão racional (art. 371 CPC; art. 765 CLT): havendo elementos suficientes nos autos, o indeferimento de diligência complementar não configura cerceamento de defesa, tampouco exige especialidade médica específica do perito."

Ag-AIRR-0020748-82.2023.5.04.0334, 2ª Turma, TST, Rel. Min. Liana Chaib, DEJT 27/05/2026.

## 6.3 Deságio — Doença Ocupacional e Pensão Vitalícia

TST

PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. REDUTOR. A indenização paga em parcela única, na forma do art. 950, parágrafo único, do CCB, tem como efeito a redução do valor a que teria direito o obreiro em relação à percepção da pensão paga mensalmente, pois a antecipação temporal da indenização — que seria devida em dezenas ou centenas de meses — em um montante único imediato comporta a adequação do somatório global devido ao credor. Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte tem adotado a aplicação de um redutor que oscila entre 20% e 30%. Na hipótese, o TRT manteve a sentença quanto à determinação de pagamento da pensão mensal em parcela única, reformando a sentença apenas quanto ao deságio, que arbitrou em 15% sobre as parcelas vincendas. Nesse sentido, a forma do cálculo da indenização deve ser ajustada para adequá-la ao parágrafo único do art. 950 do CCB e à jurisprudência desta Corte Superior, aplicando-se, para tanto, um redutor de 20% sobre o montante apurado pelo Tribunal Regional. Recurso de revista conhecido e provido.

RRAg-10548-02.2015.5.15.0007, 3ª Turma, TST, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 10/02/2023.

Segundo o tema 77 do TST:

TEMA 77 — TST

*A definição da forma de pagamento da indenização por danos materiais prevista no art. 950 do Código Civil, em parcela única ou pensão mensal vitalícia, não configura direito subjetivo da parte, cabendo ao magistrado definir a questão de forma fundamentada, considerando as circunstâncias de cada caso concreto.*

## 6.4 Síntese Jurisprudencial — Diretrizes Consolidadas pelo TST

---

- ▶ Não há nulidade do laudo por ausência de especialidade médica específica na exata patologia alegada;
- ▶ Psicólogo possui habilitação legal para diagnóstico e apuração de nexo concausal (Lei 4.119/62);
- ▶ O magistrado pode indeferir perícia quando os elementos já produzidos formam convicção motivada suficiente;
- ▶ Vistoria física do local de trabalho não é elemento obrigatório da perícia médica;
- ▶ Mero estabelecimento de metas não configura, por si, ato ilícito — exige-se prova de meta inatingível ou abusiva;
- ▶ A robustez documental do PGR e dos atestados/laudos prévios é decisiva para sustentar (ou afastar) o indeferimento de diligências complementares;
- ▶ Depressão não é doença estigmatizante para fins de aplicação da Súmula 443 do TST (RRAg-12371-10.2017.5.15.0017, 8ª Turma, DEJT 08/07/2024).

# Referências Bibliográficas e Normativas

---

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1.º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho — CLT).

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1 — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, na redação conferida pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-17 — Ergonomia (atualizada em 2023).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025 (prorrogação de vigência do capítulo 1.5 da NR-1).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO): incluindo fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho*. Brasília: MTE/SIT, 2025. 140 p.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 — Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)*. Brasília: MTE/Coordenação-Geral de Normatização e Registros, 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 1.316 MC/DF. Rel. Min. André Mendonça. Decisão cautelar de 25/06/2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1566015 AgR. Rel. Min. Flávio Dino. 1ª Turma. j. 19-05-2026. DJe 01-07-2026.

CAVALCANTE, Márcio André Lopes. Tese da culpa contra a legalidade (culpa da legalidade). *Buscador Dizer o Direito — DODpedia*, [s.l.], 2019. Disponível em: <https://buscador dizerodireito.com.br/dodpedia/987/tese-da-culpa-contra-a-legalidade-culpa-da-legalidade>. Acesso em: 1 jul. 2026.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil brasileiro*. Vol. 4. Responsabilidade Civil. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PINTO JR., Amaury Rodrigues; BOMFIM, Vólia. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho: impactos da atualização da NR-1. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 19-30, jan./mar. 2026.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 24-65, maio 2020.

VIEIRA, Patrícia Ribeiro Serra; SÁ, Ana Clara Oliveira de. A culpa contra a legalidade e o código de ética médica. *Direito em Movimento*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 65-82, 2º sem. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Mental health at work: policy brief*. Geneva, 2022.

---

*Guia de estudos da NR-1 — @proffelipebernardes*