

HENRIQUE CORREIA

Resumo de
Direito do
TRABALHO

7ª edição

Revista, atualizada e
ampliada

2026



EDITORA
*Jus*PODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (MEIO AMBIENTE DE TRABALHO), DANO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E INDENIZAÇÕES

Sumário • 1. Segurança e medicina do trabalho (meio ambiente de trabalho) – 2. Da reparação do dano nas relações de trabalho e indenizações – 3. Responsabilidade civil decorrente de acidentes do trabalho.

1. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (MEIO AMBIENTE DE TRABALHO)

1.1. Introdução

A matéria denominada no Capítulo V da CLT de Segurança e Medicina do Trabalho (arts. 154 a 200 da CLT) também é chamada de direito tutelar do trabalho ou meio ambiente do trabalho. O ambiente de trabalho é local onde o trabalhador presta serviços. Em razão disso, é dever do empregador manter esse ambiente o mais seguro possível, evitando que ocorram acidentes de trabalho.

As normas que tratam da proteção à saúde e à segurança do trabalho são de ordem pública, portanto, são normas de indisponibilidade absoluta, portanto não cabe flexibilização para redução de direitos dos empregados, nesse aspecto de segurança. Essas normas representam cláusulas implícitas ao contrato de trabalho, não havendo a necessidade de previsão expressa no contrato. Nesse sentido, prevê o novo art. 611-B, XVII, da CLT:

Art. 611-B, CLT (*acrescentado pela Reforma Trabalhista*). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Entretanto, com a Reforma Trabalhista, as regras sobre intervalos e duração do trabalho não são consideradas normas de segurança, saúde e higiene do trabalho. Nesse sentido:

Art. 611-B (*inserido pela Reforma Trabalhista*): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

Parágrafo único. Regras sobre **duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho** para os fins do disposto neste artigo. (grifo nosso)

Quando for exigida a matéria de saúde, segurança e medicina do trabalho nos editais de concursos na área trabalhista, o candidato deverá estudar os temas:

NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR (DEVERES DO EMPREGADOR, DO EMPREGADO, ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO, CIPA E EPI)

- Proteção do trabalho da criança e do adolescente e da mulher
- Atividades insalubres e perigosas
- Jornada de trabalho
- Períodos de descanso

Nesse capítulo, será tratado apenas o tema específico de medicina e saúde, pois os demais assuntos (criança e adolescente, mulher, insalubridade, periculosidade, jornada e períodos de descanso) já foram abordados em outros capítulos do livro (para mais informações, veja sumário e o edital sistematizado). Aliás, tentar-se-á colocar a matéria de forma separada e didática, com a finalidade que o candidato consiga acertar todas as questões do concurso.

As partes da relação empregatícia, tanto empregado quanto empregador, estão obrigadas a deixar o ambiente de trabalho de forma segura e hígida. A seguir serão descritos os deveres do empregador e do empregado. E, na sequência, o papel do Ministério do Trabalho e Emprego (fiscalização do trabalho) e os órgãos de prevenção ao ambiente seguro.

1.2. Deveres do empregador

Compete ao **empregador** manter o ambiente de trabalho seguro e saudável. Deve, portanto, adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores. De acordo com a CLT:

Art. 157 da CLT. Cabe às empresas:

- I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Item 1.4.1, NR 1: Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) informar aos trabalhadores:
 - I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
 - II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;
 - III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e
 - IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- c) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;
- 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;
- f) disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e
- 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 a adoção de medidas de proteção coletiva;
 - III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
 - IV. adoção de medidas de proteção individual

Conforme o inciso I do art. 157 da CLT, o empregador deverá cumprir as normas de saúde e medicina do trabalho. Uma dessas normas é entregar, gratuitamente, equipamentos de proteção. Cabe ressaltar que o simples fornecimento de EPI não afasta a obrigatoriedade do pagamento do adicional de periculosidade ou insalubridade. Para

cessar o pagamento desses adicionais, o empregador deverá eliminar, por completo, o agente nocivo e perigoso. Nesse sentido prevê a jurisprudência do TST:

Súmula nº 289 do TST. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Em resumo, caso o empregador não cumpra com suas responsabilidades no tocante ao ambiente de trabalho, ocasionará duas consequências: a) será autuado pela fiscalização do trabalho, por descumprimento da legislação trabalhista e b) caberá rescisão indireta, com fundamento no art. 483, alínea *c* ou *d*, da CLT.

1.2.1. Dever de informação e conscientização sobre vacinação, HPV e exames preventivos (Lei nº 15.377/2026)

A Lei nº 15.377/2026 reforçou os deveres do empregador em matéria de saúde preventiva. Para isso, acrescentou o art. 169-A à CLT e o § 3º ao art. 473. Com a alteração legislativa, a empresa passou a ter o dever de disponibilizar a seus empregados informações sobre **campanhas oficiais de vacinação, sobre o papilomavírus humano (HPV) e sobre os cânceres de mama, de colo do útero e de próstata**, sempre em conformidade com as orientações e recomendações do Ministério da Saúde. Além disso, a lei passou a exigir a promoção de ações de conscientização e a orientação dos empregados quanto ao acesso aos serviços de diagnóstico.

Vale destacar que a obrigação legal não se restringe ao HPV. A lei menciona, em separado, campanhas oficiais de vacinação, HPV e determinados cânceres. Assim, o dever patronal abrange a divulgação das campanhas oficiais de vacinação em sentido mais amplo, além da conscientização específica sobre o papilomavírus humano e sobre os cânceres indicados no texto legal.

Na prática, essa atuação preventiva pode ser concretizada por meio da divulgação de calendários de vacinação, campanhas públicas em andamento, materiais informativos, palestras, workshops e outras ações educativas sobre fatores de risco, prevenção e importância do diagnóstico precoce. Da mesma forma, a orientação sobre acesso aos serviços de diagnóstico pode envolver esclarecimentos sobre rede pública e privada, formas de agendamento de exames e funcionamento dos atendimentos.

Outro ponto relevante é que o parágrafo único do art. 169-A e o § 3º do art. 473 da CLT passaram a impor ao empregador o dever de informar o empregado sobre a possibilidade de deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, para a realização de exames preventivos do HPV e dos cânceres mencionados na lei. Trata-se de hipótese de **interrupção do contrato de trabalho**. O empregado se afasta para a realização do exame preventivo, mas mantém o direito à remuneração.

Cabe lembrar que o art. 473, XII, da CLT já assegurava, desde a Lei nº 13.767/2018, até 3 dias, a cada 12 meses de trabalho, para realização de exame preventivo de câncer, devidamente comprovada. A novidade da Lei nº 15.377/2026 foi reforçar o dever patronal de informação, justamente para tornar esse direito mais efetivo no cotidiano das relações de trabalho.

Por fim, como visto no tópico anterior, o descumprimento de deveres patronais relacionados à saúde e segurança no trabalho pode ensejar atuação da fiscalização do trabalho por meio dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

1.2.2. Tema correlato: Banheiro e área para alimentação para trabalhadores de limpeza e conservação que realizam atividades externas (Tese vinculante nº 54 do TST)

De forma correlata ao assunto dos deveres do empregador, o Tribunal Superior do Trabalho, em sede de recurso de revista repetitivo, firmou a tese vinculante nº 54, com a seguinte redação:

Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 54 do TST (Ausência de banheiros e área de alimentação para empregados de limpeza e conservação e dano moral *in re ipsa*): A ausência de instalações sanitárias adequadas e de local apropriado para alimentação a empregados que exercem atividades externas de limpeza e conservação de áreas públicas autoriza a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, pois desrespeitados os padrões mínimos de higiene e segurança do trabalho, necessários e exigíveis ao ambiente de trabalho (NR-24 do MTE, CLT, art. 157, Lei nº 8.213/91, art. 19, e CRFB, art. 7º, XXII).

Conforme o Pleno do TST, mesmo quando o trabalho é executado em ambiente externo, o empregador não se exime do dever de assegurar condições básicas de higiene, alimentação e conforto aos empregados. A NR-24¹, que regulamenta as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, exige a existência de banheiros adequados e locais apropriados para refeição, aplicando-se inclusive aos empregados externos, por meio de soluções alternativas, como convênios com estabelecimentos próximos ou disponibilização de instalações móveis.

Assim, a falta dessas condições viola diretamente as normas de segurança e medicina do trabalho previstas na NR-24 e no art. 157 da CLT, configurando dano moral *in re ipsa*.

A expressão *in re ipsa*, de origem latina, significa “pela própria coisa”. Quando aplicada ao dano moral, indica que o prejuízo decorre automaticamente dos fatos comprovados, sem necessidade de demonstração do abalo emocional. Nessas hipóteses, basta que se prove o ato ilícito do empregador, pois o impacto na honra do empregado é considerado evidente.

1. Para mais informações sobre as NRs, confira o livro Manual Completo de Segurança e Saúde do Trabalho - NRs 1 a 38 Comentadas e Esquemáticas que escrevi junto ao brilhante professor Kleber Pereira de Araújo e Silva.

No contexto da tese vinculante nº 54, a omissão do empregador em garantir instalações sanitárias adequadas e locais apropriados para a alimentação de seus empregados, ainda que exerçam atividades externas, representa violação direta às condições mínimas de trabalho decente. Por isso, o dano moral decorrente dessa conduta é presumido, configurando-se *in re ipsa*.

1.3. Deveres do empregado

Compete aos **trabalhadores** obedecer às normas de medicina e segurança e colaborar com a empresa para a aplicação dessas normas. Aliás, deverá utilizar os equipamentos de proteção fornecidos pelo empregador.

Item 1.4.2, NR 1: Cabe ao trabalhador:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) colaborar com a organização na aplicação das NR; e
- d) usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

Se o empregado se recusa, injustificadamente, ao cumprimento das normas de segurança e à utilização dos equipamentos de proteção, caberá dispensa por justa causa, como determina o art. 158 da CLT.

Art. 158 da CLT. Cabe aos **empregados**:

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui **ato faltoso do empregado a recusa injustificada**:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

No mesmo sentido, o item 1.4.2.1. da NR 1:

Item 1.4.2.1, NR 1: Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto nas alíneas do subitem anterior.

O sindicato da categoria profissional (trabalhadores) tem um importante papel para o esclarecimento da importância de se adotar as normas de saúde e segurança. Aliás, além dessa atribuição, os sindicatos poderão prever em cláusulas de acordos ou convenções coletivas normas de proteção, exigindo que empregadores e empregados respeitem o ambiente de trabalho.

1.4. Do papel do Ministério do Trabalho e Emprego²

Inicialmente, cabe ressaltar que a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, conforme o art. 22, I, da CF/88. Já a competência legislativa acerca de norma de saúde e segurança é **concorrente**, competindo à União, estados e DF, nos termos do art. 24, XII, CF/88.

A CLT delegou à autoridade administrativa a regulamentação detalhada das normas de saúde e segurança. Dessa forma, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego a expedição as Normas Regulamentadoras (NR), que regulamentam matérias específicas sobre normas de saúde e segurança, como a NR 18, que trata da construção civil; a NR 15, que trata das atividades insalubres etc.

Referidas normas não são passíveis de redução ou supressão por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, pois constituem em objeto ilícito desses instrumentos coletivos, nos termos do art. 611-B da CLT. Da mesma forma, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade não poderão sofrer referidas alterações. Nesse sentido:

Art. 611-B da CLT (*Inserido pela Reforma Trabalhista*): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

Inobstante referida previsão, o art. 611-A, XII e XIII da CLT, permite a prevalência do negociado sobre o legislado quando houver previsão, entre outras, de enquadramento do grau de insalubridade:

Art. 611-A da CLT (*Inserido pela Reforma Trabalhista*): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho

2. O Ministério do Trabalho foi criado pelo decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, por Getúlio Vargas. De lá para cá, colecionou diversos nomes e atribuições, mas permaneceu constante nos quadros da organização da Presidência da República, sendo, até sua extinção, em 2019, o Ministério mais antigo do Brasil. Com a promulgação da Lei nº 13.844/2019, em decorrência da conversão em lei da MP nº 870, o Ministério do Trabalho foi extinto e suas atribuições foram transferidas aos Ministérios da Economia, da Justiça e Segurança Pública e da Cidadania. Contudo, em 16/12/2021, a Lei nº 14.261/2021, fruto da conversão da MP nº 1.058/2021, criou o Ministério do Trabalho e Previdência, que reassumiu diversas competências e atribuições. Atualmente, o Órgão Executivo federal é chamado de Ministério do Trabalho e Emprego, conforme art. 17, XXVIII da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023.

Nesse sentido, é clara a contradição entre o art. 611-B, XVIII e o art. 611-A, XII e XIII da CLT. Isso porque, tendo em vista a incumbência do atual Ministério do Trabalho e Emprego para a regulamentação das normas sobre segurança e saúde no trabalho, não caberia às partes a livre disposição sobre elas.

Em razão disso, entende-se que a disposição sobre referidas normas só poderia ocorrer caso houvesse melhoria das condições de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, sob pena de se esvaziar o sentido da norma expressa no art. 7º, XXII, da CF/88 corroborado com o art. 611-B, XVIII da CLT.

A fiscalização tem a atribuição de verificar se as normas trabalhistas estão sendo respeitadas. Caso haja descumprimento, caberá a aplicação de multa. As microempresas também estão sujeitas à fiscalização quanto ao meio ambiente de trabalho. De acordo com a legislação:

Art. 156 da CLT. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I – promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II – adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III – impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

No dia 30/07/2019, foi editada a Portaria nº 915/2019 do Ministério da Economia, que anunciou a revogação da NR 2:

a) Revogação da NR 2: Essa norma regulamentadora previa a necessidade de inspeção prévia pela fiscalização do trabalho em todo estabelecimento novo, antes que fossem iniciadas suas atividades, para verificar o cumprimento das disposições sobre saúde e segurança do trabalhador.

1.4.1. A NR-1 e os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Portaria MTE nº 1.419/2024)

Durante muito tempo, a saúde do empregado foi pensada quase exclusivamente em sua dimensão física: o ruído que compromete a audição, o calor excessivo, o contato com produtos químicos, o risco de acidentes. A saúde mental permanecia ignorada, tratada como assunto pessoal do trabalhador, e não como responsabilidade ligada ao meio ambiente do trabalho.

Esse cenário mudou. A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, ao reescrever o capítulo 1.5 da NR-1, colocou os **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho** ao lado dos riscos físicos, químicos e biológicos. A mesma lógica de proteção que já existia para o ruído e os agentes químicos passou a alcançar a dimensão

mental do trabalho. A mudança é, antes de tudo, focal: o foco deixa de ser a doença já instalada (o atestado, o afastamento) e passa a ser a **gestão ativa e preventiva** dos fatores capazes de adoecer.

Os números explicam a urgência da alteração. Em documento conjunto de 2022, a OIT e a OMS estimaram que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente no mundo em razão da depressão e da ansiedade, com custo de quase um trilhão de dólares à economia global.³ No Brasil, em 2025, foram registrados 546.254 afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, o maior número da última década.⁴

Como visto, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego expedir as Normas Regulamentadoras, conforme os arts. 155, I, e 200 da CLT. Entre elas, a NR-1 ocupa posição singular, sendo a **norma “mãe”** do sistema, de caráter geral, que funciona como guia para as demais NRs. É nela que se encontra a obrigação de todo estabelecimento implementar o **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**: processo contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais.

O GRO se concretiza no **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, formado por duas peças centrais:

- 1) **Inventário de riscos ocupacionais:** identifica e classifica os perigos – físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e, agora, **psicossociais** –, avaliando a exposição e o nível de risco;
- 2) **Plano de ação:** define as medidas de prevenção e controle, com responsáveis, prazos e formas de acompanhamento.

Importante: o PGR não é apenas um documento. É um programa submetido a melhoria contínua. Essa distinção será decisiva na fiscalização: não basta ter um documento arquivado; é preciso demonstrar a gestão efetiva do risco.

NR-1: norma geral que orienta as demais normas regulamentadoras.

GRO: processo contínuo para identificar perigos e avaliar e controlar riscos ocupacionais.

PGR: programa que deve identificar, classificar e avaliar os riscos, inclusive psicossociais, e definir medidas de prevenção/controle.

1.4.1.1. O que são os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho

A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu os fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos, mas **não os definiu**. Nem o texto da NR-1, nem seu Anexo I trazem o conceito. A definição é encontrada em duas outras fontes: o glossário da NR-37 (norma

3. WORLD HEALTH ORGANIZATION; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Mental health at work: policy brief*. Genebra: WHO/ILO, 2022.

4. Dados do Ministério da Previdência Social. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2026/01/26/brasil-tem-mais-de-546-mil-afastamentos-por-saude-mental-em-2025-e-bate-recorde-pela-segunda-vez-em-10-anos.ghtml>.

setorial das plataformas de petróleo) e o Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, publicado pelo MTE em 2025:

Glossário da NR-37. Riscos psicossociais: decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, como o estresse relacionado ao trabalho, o esgotamento ou a depressão.

Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, MTE. “FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO” para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.

Das definições, extraem-se três considerações importantes:

- a) os fatores psicossociais decorrem da forma como o trabalho é **concebido, organizado e gerido**, e não de fragilidade pessoal do empregado;
- b) seus efeitos atingem os planos **psicológico, físico e social**, por isso a lista de agravos inclui doenças físicas, como os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), e não apenas transtornos mentais;
- c) esses fatores não são novidade. Alguns termos populares representam suas consequências, como o *burnout* (esgotamento por sobrecarga) e o *quiet quitting* (“desligamento silencioso” em que o empregado passa a fazer apenas o mínimo, por desestímulo).

São exemplos de fatores de risco, segundo o Guia do tem o excesso de demandas (sobrecarga), o assédio de qualquer natureza, as metas inatingíveis, a falta de autonomia, as más relações no local de trabalho e o trabalho remoto e isolado.

Duas delimitações merecem destaque. A primeira é que o item 1.5.3.1.4 da NR-1 refere-se a fatores psicossociais **“relacionados ao trabalho”**. Fatores ligados à vida pessoal, familiar ou social do empregado estão fora do GRO. A segunda é que a avaliação não se dirige ao estado de saúde mental de cada empregado. Não se trata de aferir sintomas individuais ou coletar diagnósticos, mas de **avaliar as condições de trabalho** a que o empregado está submetido.

Exemplo: uma equipe de atendimento a clientes trabalha com sobrecarga intensa, horas extras frequentes e supressão de intervalos. O GRO não avalia se os empregados, individualmente, estão deprimidos. Avalia se as condições de trabalho da equipe (volume de demandas, ritmo, ausência de pausas) são capazes de adoecer, e quais medidas de prevenção foram adotadas.

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO	
Aspecto	Descrição
O que são	Perigos que decorrem da concepção, organização e gestão do trabalho, capazes de adoecer o trabalhador.
De onde vêm	Das condições de trabalho. Exemplos: sobrecarga, metas inatingíveis, assédio, falta de autonomia e maus relacionamentos.
O que se avalia	As condições de trabalho, e não o estado de saúde mental individual.
Consequências possíveis	Estresse, esgotamento (burnout), ansiedade, depressão e agravos físicos, como DORT.
Onde está a definição	Glossário da NR-37 e Guia do MTE (2025). A NR-1 não define.

1.4.1.2. As três mudanças da Portaria MTE nº 1.419/2024

I) Inclusão expressa no gerenciamento de riscos. Antes da Portaria, a NR-1 já obrigava o gerenciamento de “todos” os riscos ocupacionais, portanto os psicossociais estavam incluídos de forma implícita. A Portaria tornou a obrigação expressa:

Item 1.5.3.1.4 da NR-1 (redação dada pela Portaria MTE nº 1.419/2024). 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**. (grifos nossos)

Atenção: a Portaria não criou o risco psicossocial. Ele sempre existiu. O que passou a existir foi a exigência expressa de gerenciá-lo, tal como já ocorria com os agentes físicos, químicos e biológicos.

II) Integração com a NR-17. O item 1.5.3.2.1 da NR-1 determinou que os riscos psicossociais sejam considerados nos termos da **NR-17**, que trata da **ergonomia** e da **organização do trabalho**. Como os fatores psicossociais decorrem da forma como o trabalho é organizado, são avaliados pelos instrumentos da ergonomia. A NR-17 prevê dois instrumentos:

- **Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP):** avaliação inicial, obrigatória para todas as empresas. Nela se identificam os perigos, avaliam-se os riscos (inclusive psicossociais) e definem-se as medidas de prevenção;
- **Análise Ergonômica do Trabalho (AET):** análise aprofundada, exigida apenas em situações específicas (item 17.3.2 da NR-17), como quando a AEP se mostrar insuficiente ou quando o acompanhamento de saúde dos trabalhadores (PCMSO) assim sugerir.

Em resumo: toda empresa faz a AEP. Poucas fazem a AET. A relação entre os institutos pode ser assim organizada: o GRO é o **processo** de gestão, o PGR é o **documento** que o registra, e a AEP é a **ferramenta** que avalia o risco a ser registrado no inventário.

Cabe uma observação relevante: a NR-1 **não impõe metodologia, questionário ou ferramenta específica** para a avaliação. A organização deve selecionar as ferramentas adequadas ao risco (item 1.5.4.4.2.1). Essa liberdade permite adaptar a avaliação à realidade de cada empresa, mas a ausência de critérios objetivos gera **insegurança ao empregador** quanto à suficiência da avaliação, especialmente em caso de fiscalização.

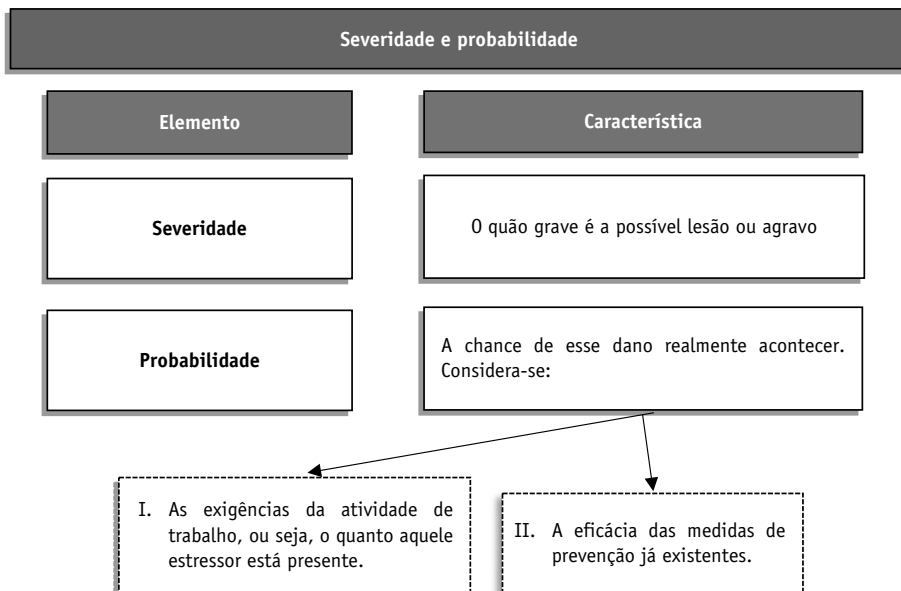
A falta de delimitação dos riscos psicossociais foi um dos principais fundamentos do questionamento levado ao STF na ADPF 1.316. Sem conceito claro no texto normativo, abre-se espaço para ampliação indevida da obrigação, especialmente quando o tema deixa o campo preventivo e passa a produzir consequências sancionatórias.

Por essa razão, em decisão de 25 de junho de 2026, o Ministro André Mendonça, relator da ADPF 1.316, deferiu parcialmente medida cautelar para suspender, pelo prazo de 90 dias, a eficácia sancionatória dos dispositivos alterados ou inseridos pela Portaria MTE nº 1.419/2024. O tema será retomado e aprofundado no tópico específico sobre a ADPF 1.316.

III) Probabilidade de adoecimento. O nível de risco resulta da combinação de dois elementos: a **severidade**, a magnitude do dano, e a **probabilidade**, isto é, a chance de o dano ocorrer.

Para os fatores ergonômicos, incluindo os psicossociais, o item 1.5.4.4.5.3 da NR-1 estabeleceu que a probabilidade é aferida por dois critérios:

- As exigências da atividade de trabalho e;
- A eficácia das medidas de prevenção implementadas.



Não confunda: a avaliação não mede o sintoma do empregado. Ela recai sobre as condições de trabalho. Afere-se a exigência da atividade e a eficácia das medidas adotadas, e não o estado de saúde de cada empregado. A lógica é:

- Estressor intenso e constante + nenhuma medida de prevenção = **probabilidade alta**.
- Estressor leve/ocasional + medidas eficazes = **probabilidade baixa**.

Exemplificando tudo isso: imagine a sobrecarga de trabalho em um banco. A **severidade é alta**, pois a sobrecarga pode levar ao *burnout* ou à depressão, por exemplo. A probabilidade, por sua vez, depende do quadro concreto do banco. Se há horas extras frequentes, empregados que trabalham durante todo o intervalo, dia após dia, e nenhuma medida preventiva, a **probabilidade é alta**. Combinada com a severidade elevada, o nível de **risco é alto**.

AS TRÊS MUDANÇAS DA PORTARIA MTE Nº 1.419/2024		
Mudança	Dispositivo	O que passou a exigir
Inclusão expressa dos riscos psicossociais	Item 1.5.3.1.4	Gerenciar os riscos psicossociais junto aos demais riscos ocupacionais.
Integração da NR-1 com a NR-17	Item 1.5.3.2.1	Tratar os fatores psicossociais como questão de ergonomia e organização do trabalho, por meio da AEP e, quando cabível, da AET.
Probabilidade	Item 1.5.4.4.5.3	Aferir a probabilidade pela exigência da atividade e pela eficácia das medidas de prevenção.

1.4.1.3. Quem está obrigado a avaliar os riscos psicossociais

A NR-1 obriga toda organização que admite trabalhadores como empregados a implementar o GRO – empresas urbanas e rurais, públicas e privadas. Havendo empregado celetista, há obrigação.

Essa obrigação, porém, é modulada pelo porte. As microempresas e empresas de pequeno porte (ME e EPP) de grau de risco 1 e 2^o podem ser **dispensadas de elaborar o PGR** (item 1.8 da NR-1). Surge, então, a pergunta central: a dispensa é do documento ou da avaliação do risco?

É apenas do documento. A AEP e o PGR têm fundamentos distintos: a AEP é obrigação da NR-17; o PGR é documento da NR-1. Quando a norma dispensa o PGR,

5. Toda atividade econômica recebe um grau de risco de 1 a 4, conforme o quadro da NR-4, a partir da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Quanto maior o número, maior o risco. Os graus 1 e 2 correspondem às atividades de menor risco, como muitos serviços administrativos e de escritório.

dispensa apenas o documento, ou seja, a AEP continua obrigatória, porque nasce de outra norma. Como a avaliação dos riscos psicossociais é feita justamente pela AEP, **esses riscos continuam tendo de ser avaliados**, mudando apenas o local do registro: a empresa dispensada do PGR registra o resultado em documento próprio da AEP.

Não confunda: dispensa do PGR não é dispensa de avaliar. É apenas dispensa do documento. A avaliação dos riscos psicossociais, pela AEP, permanece obrigatória.

Quanto ao **MEI**, a norma não resolve a questão de forma expressa. A nosso ver, a obrigação depende da existência de empregado. O MEI que contrata empregado celetista deve identificar e avaliar os riscos, pois há trabalhador protegido pelas normas de SST; o MEI sem empregado não está obrigado, por falta de previsão normativa.

OBRIGAÇÃO DE AVALIAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS POR PORTE			
Empresa	Dispensa do PGR?	Avalia os riscos psicossociais?	Onde registra
ME e EPP de grau de risco 1 e 2	Sim	Sim, pela AEP	Documento próprio da AEP
MEI com empregado CLT	Sim	Sim (nosso entendimento)	Documento próprio da AEP
MEI sem empregado	Sim	Não (nosso entendimento)	—
Demais empresas (obrigadas ao PGR)	Não	Sim, pela AEP	Inventário de riscos do PGR

1.4.1.4. A suspensão da eficácia sancionatória pelo STF (ADPF 1.316)

A nova redação do capítulo 1.5 da NR-1 entrou em vigor em 26 de maio de 2026, após prorrogação pela Portaria MTE nº 765/2025. No entanto, antes mesmo dessa data, o tema chegou ao STF. A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN) ajuizou a ADPF nº 1.316, com pedido de medida cautelar, questionando a **eficácia sancionatória** dos itens da NR-1 alterados pela Portaria nº 1.419/2024⁶. O objetivo não foi invalidar a norma, mas impedir que ela fundamentasse punições enquanto não houvesse critérios claros.

O argumento central foi a **falta de densidade normativa**. Segundo a CONFENEN, norma diz ao empregador que ele deve gerenciar os riscos psicossociais, mas não diz, com clareza, o que precisa ser feito para que o dever seja considerado cumprido. Não há definição dos riscos psicossociais no texto normativo, não há metodologia de

6. São eles os itens 1.5.3.1.4 (inclusão dos riscos psicossociais no GRO); 1.5.3.2.1 (consideração das condições de trabalho conforme a NR-17); 1.5.4.4.2.1 (escolha das ferramentas de avaliação); 1.5.4.4.2.2 (documentação dos critérios de avaliação dos riscos); e 1.5.4.4.5.3 (avaliação da probabilidade de adoecimento por fatores ergonômicos e psicossociais).

avaliação fixada e não se estabelece quando as medidas adotadas serão consideradas insuficientes. Sem previsibilidade da conduta exigida, a norma não poderia servir de base para multas, sob pena de ofensa à legalidade e à segurança jurídica.

Em decisão de 25 de junho de 2026, o Ministro André Mendonça, relator, deferiu parcialmente a cautelar e **suspendeu, por 90 dias, apenas a eficácia sancionatória** dos dispositivos questionados. O ponto mais importante da decisão está na distinção entre duas funções da mesma norma: como **diretriz de conduta**, a nova redação da NR-1 permanece válida. O empregador segue obrigado a identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais. O que se suspendeu foi apenas sua aptidão para gerar **sanção**. Durante o período, os itens suspensos não podem fundamentar autos de infração, multas ou notificações punitivas.

Os autos foram encaminhados ao Núcleo de Solução Consensual de Conflitos do STF para que, no mesmo prazo de 90 dias, a requerente e os órgãos de governo construam, em conjunto, redação mais objetiva para os dispositivos. A lógica é não derrubar a política pública de proteção à saúde mental, considerada relevante pelo próprio relator, mas aperfeiçoá-la. Findo o prazo, a questão será reapreciada e submetida ao Plenário.

Na prática, durante a suspensão a fiscalização permanece, mas em caráter **orientativo e educativo**, ou seja, o Auditor-Fiscal pode recomendar e notificar, mas não autuar com base nos itens suspensos. Permanece possível a autuação com fundamento em outras normas de proteção à saúde do empregado. A suspensão **não afasta a responsabilidade civil**. O trabalhador adoecido por culpa do empregador pode buscar reparação na Justiça do Trabalho, independentemente da eficácia sancionatória administrativa da NR-1.

ADPF 1.316: O QUE PERMANECE E O QUE FOI SUSPENSO	
Permanece	Foi suspenso (por 90 dias)
A obrigação de gerir os riscos psicossociais, como diretriz	O uso como base para punição dos itens: • 1.5.3.1.4 (inclusão dos riscos psicossociais no GRO); • 1.5.3.2.1 (consideração das condições de trabalho conforme a NR-17); • 1.5.4.4.2.1 (escolha das ferramentas de avaliação); • 1.5.4.4.2.2 (documentação dos critérios de avaliação dos riscos); • 1.5.4.4.5.3 (avaliação da probabilidade de adoecimento por fatores ergonômicos e psicossociais).
A fiscalização orientativa e educativa	A lavratura de autos de infração e multas com base nesses itens
A responsabilidade civil e a autuação por outras normas	As sanções já aplicadas com base nesses itens

1.4.1.5. Impactos práticos das mudanças

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 redesenha o papel dos atores da relação de emprego. Para o **empregador**, a mudança é de postura, pois o documento genérico, copiado de modelos prontos, perde valor. Exige-se gestão efetiva, com evidências de que os riscos foram identificados, avaliados e controlados. A responsabilidade pelo GRO é da organização, conforme o item 1.5.3.1 da NR-1, que deve designar profissionais com conhecimento técnico adequado. No entanto, gerir o risco não significa responder pela felicidade do empregado. A empresa não responde por todo adoecimento, mas sim por não identificar, avaliar e controlar os fatores de risco ao seu alcance.

Para o **empregado**, reforça-se o direito a um ambiente de trabalho que não o adoça mentalmente. O reconhecimento do risco psicossocial facilita a demonstração do **nexo causal** entre o adoecimento e o trabalho, com as consequências daí decorrentes: emissão da CAT, benefício acidentário, estabilidade acidentária e ação de indenização.

Para a **fiscalização do trabalho** e o **MPT**, muda o objeto da atuação: a inspeção passa a examinar a organização do trabalho, com valor probatório para indicadores como rotatividade elevada, absenteísmo e afastamentos por transtorno mental.

IMPACTO DAS MUDANÇAS POR ATOR
Empregador: gestão ativa do risco; fim do PGR genérico; atenção a metas, assédio e liderança.
Empregado: direito a ambiente saudável; participação; nexo causal, CAT, estabilidade e indenização.
Fiscalização (MTE) e MPT: inspeção da organização do trabalho; indicadores de RH com valor probatório; assédio organizacional; TAC preventivo.

1.5. CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio⁷

A CIPA é órgão de caráter preventivo e está previsto no art. 163 da CLT e na NR 5. Em regra, todos os empregadores, seja de natureza pública ou privada, estão obrigados a constituir a CIPA. Essa obrigatoriedade dependerá, entretanto, do número de empregados e o grau de risco da atividade desenvolvida, conforme previsão na NR 5 (empresas com menos de 20 empregados, em regra, não estão obrigadas a constituir esse órgão protetivo). Aliás, a CIPA também é obrigatória para as atividades rurais, conforme NR 31. De acordo com a legislação:

Art. 163 da CLT. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

7. A CIPA é regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho.