

PGR O SILÊNCIO QUE CONDENA¹ a omissão do risco psicossocial e a responsabilidade civil na nova NR-1

PGR: el silencio que condena
la omisión del riesgo psicossocial y la responsabilidad civil en la nueva NR-1

PGR the silence that convicts
psychosocial risk omission and civil liability under the new NR-1

Prof. Esp. Christiam Jose Alves de Andrade
Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales 
<https://orcid.org/0009-0000-9862-5671>
<https://lattes.cnpq.br/1241708849881225>
direitocr@gmail.com

Prof. Dra. Mirian Aparecida Caldas
Centro Universitário Guairacá 
<https://orcid.org/0009-0002-7332-6434>
<http://lattes.cnpq.br/9983719647925825>
mirian@advocaciamiriancaldas.com.br



NoDerivatives 4.0 International Public License (CC BY-NC-ND 4.0)

Artigo está licenciado sob forma de uma licença Attribution-NonCommercial-

Resumo O presente artigo investiga a ruptura paradigmática trazida pela nova Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no cenário das relações de trabalho brasileiras, sob a ótica da invisibilidade dos riscos psicossociais. Diante da transição de um modelo formalista para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), questiona-se a responsabilidade civil do empregador frente à omissão deliberada no mapeamento de perigos mentais, como a Síndrome de Burnout e o assédio organizacional. O objetivo central é

analisar como a ausência de inventário de riscos psicossociais no PGR transmuda-se em “culpa contra a legalidade”, invertendo o ônus da prova e consolidando o nexo técnico em processos de indenização. A metodologia fundamenta-se na pesquisa bibliográfica e documental, com interpretação sistemática das Convenções nº 155 e nº 187 da OIT à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e do Código Civil. O trabalho sustenta que o PGR deixou de ser um mero artefato administrativo para se tornar a principal peça de evidência pericial, funcionando como uma “confissão de negligência” quando silente. Pretende-se, ao final, demonstrar que a gestão psicossocial não é uma faculdade benevolente, mas um imperativo de sustentabilidade: o caminho onde o

¹ O fluxo editorial está disponível depois das Referências, p. 17.

Direito do Trabalho e a Ética Empresarial convergem para transformar a prevenção na única blindagem jurídica capaz de mitigar o explosivo passivo trabalhista decorrente do adoecimento mental contemporâneo

Palavras-chaves: NR-1; Riscos Psicossociais; PGR; Responsabilidade Civil; Omissão.

Abstract This article investigates the paradigmatic shift introduced by the new Regulatory Norm No. 1 (NR-1) within the Brazilian labor relations landscape, focusing on the invisibility of psychosocial risks. In light of the transition from a formalistic model to Occupational Risk Management (GRO) and the Risk Management Program (PGR), it questions the employer's civil liability regarding the deliberate omission of mapping mental hazards, such as burnout and organizational harassment. The primary objective is to analyze how the absence of a psychosocial risk inventory in the PGR transforms into "fault against legality," shifting the burden of proof and consolidating the technical nexus in compensation lawsuits. The methodology is based on bibliographic and documentary research, featuring a systematic interpretation of ILO Conventions No. 155 and No. 187 in light of the constitutional principle of human dignity and the Civil Code. This work argues that the PGR has ceased to be a mere administrative artifact and has become the central piece of forensic evidence, acting as a "confession of negligence" when silent. Ultimately, it aims to demonstrate that psychosocial management is not a benevolent option but a sustainability imperative: the path where Labor Law and Business Ethics

converge to transform prevention into the only legal shield capable of mitigating the explosive labor liabilities arising from contemporary mental illness.

Keywords: NR-1; Psychosocial Risks; PGR; Civil Liability; Omission

Resumen Este artículo investiga la ruptura paradigmática introducida por la nueva Norma Reguladora nº 1 (NR-1) en el escenario de las relaciones laborales brasileñas, bajo la óptica de la invisibilidad de los riesgos psicosociales. Ante la transición de un modelo formalista hacia la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO) y el Programa de Gestión de Riesgos (PGR), se cuestiona la responsabilidad civil del empleador frente a la omisión deliberada en el mapeo de peligros mentales, como el burnout y el acoso organizacional. El objetivo central es analizar cómo la ausencia de un inventario de riesgos psicosociales en el PGR se transmuta en "culpa contra la legalidad", invirtiendo la carga de la prueba y consolidando el nexo técnico en procesos de indemnización. La metodología se fundamenta en la investigación bibliográfica y documental, con una interpretación sistemática de los Convenios nº 155 y nº 187 de la OIT a la luz del principio constitucional de la dignidad de la persona humana y del Código Civil. El trabajo sostiene que el PGR ha dejado de ser un mero artefacto administrativo para convertirse en la principal pieza de evidencia pericial, funcionando como una "confesión de negligencia" cuando es silente. Se pretende, al final, demostrar que la gestión psicosocial no es una facultad benevolente, sino un imperativo de sostenibilidad: el camino donde el Derecho del Trabajo y la Ética Empresarial

convergen para transformar la prevención en el único blindaje jurídico capaz de mitigar el explosivo pasivo laboral derivado de las enfermedades mentales contemporáneas.

Palabras clave: NR-1; Riesgos Psicosociales; PGR; Responsabilidad Civil; Omisión.

Sumário / Sumario / Summary: *Introdução; 2. Evolução e psicologia no trabalho: do corpo à mente; 3. O inventário de riscos e o nexa técnico: A engenharia da prevenção; 4. Direito civil: a responsabilidade pela omissão e a culpa contra a legalidade; 5. A gestão documental como prova pericial: o PGR como confissão de negligência; 6. A prevenção além da norma: a ética do cuidado e sustentabilidade; 7. Considerações finais; Referências*

Introducción: Antropocentrismo constitucional y el nuevo paradigma de la gestión de riesgos; 2. Evolución y psicología en acción: del cuerpo a la mente; 3. El inventario de riesgos y el nexa técnico: la ingeniería de la prevención; 4. Derecho civil: responsabilidad por omisión y culpa frente a la legalidad; 5. Gestión documental como prueba pericial: el PGR como confesión de negligencia; 6. Prevención más allá de la norma: la ética del cuidado y la sostenibilidad; 7. Consideraciones finales; Referencias

Introduction: Constitutional anthropocentrism and the new paradigm of risk management; 2. Evolution and psychology at work: from body to mind; 3. The risk inventory and the technical nexus: The engineering of prevention; 4. Civil law: liability for omission and fault against legality; 5. Document management as expert evidence: the PGR as a confession of negligence; 6. Prevention beyond the norm: the ethics of care and sustainability; 7. Final considerations; References

1 Introdução

O cenário das relações de trabalho no século XXI passa por uma mudança estrutural profunda. Se, durante a eclosão da Revolução Industrial, o espectro da proteção jurídica circunscrevia-se à integridade física do operário contra o maquinário tangível, a contemporaneidade impõe ao Direito o enfrentamento de um desafio silencioso, porém devastador: a preservação da higidez psíquica em ambientes de alta performance.

No Brasil, essa premência ganha contornos de crise de saúde pública ante os índices alarmantes de transtornos mentais ocupacionais, como a Síndrome de *Burnout* e a depressão maior, que hoje se consolidam como os principais vetores de absenteísmo e exclusão previdenciária. Neste contexto, a atualização da Norma

Regulamentadora nº 1 (NR-1) transcende o mero ajuste administrativo para configurar uma autêntica ruptura paradigmática.

A transição do antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), consubstanciado no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), marca o declínio de um modelo formalista e reativo, inaugurando um sistema de gestão ativa, sistêmica e, sobretudo, preventiva da dignidade humana.

A interpretação da NR-1 deve ser feita à luz do Antropocentrismo Constitucional, alicerce sobre o qual repousa o edifício jurídico brasileiro. O Direito do Trabalho não é um sistema isolado, mas uma ramificação da eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais, ancorado no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III, CF/88).

Nesse contexto, a obrigatoriedade do mapeamento psicossocial encontra esteio no Art. 7º, XXII da Constituição Federal, que impõe o dever de redução dos riscos inerentes ao trabalho "por meio de normas de saúde, higiene e segurança", o que, sob a ótica da dignidade da pessoa humana, engloba o patrimônio imaterial da mente. Quando o constituinte estabelece tal salvaguarda, ele não institui uma proteção limitada ao invólucro biológico, mas estende o manto protetivo à integridade psicossomática do indivíduo em sua totalidade existencial.

Portanto, o PGR não deve ser interpretado como um dócil *check-list* de conformidade burocrática, mas como um instrumento de efetivação de garantias fundamentais. A invisibilidade dos riscos psicossociais no inventário de riscos de uma organização não constitui apenas uma lacuna técnica; representa uma omissão inconstitucional que vulnerabiliza a subjetividade do trabalhador e desnatura a função social da propriedade e da empresa.

Essa robustez normativa da Nova NR-1 é fruto da internalização de preceitos internacionais de vanguarda, evidenciando o DNA da Organização Internacional do

Trabalho (OIT) no ordenamento pátrio. Como Estado-membro, o Brasil assume o compromisso de alinhar sua legislação interna às Convenções nº 155 e nº 187, as quais preconizam uma política baseada na melhoria contínua e na adaptação do trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Historicamente, a proteção mental carecia de um instrumento prático de gestão, lacuna que foi preenchida pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Esta norma não instituiu apenas um novo regramento, mas consolidou no plano nacional as diretrizes que a OIT já demandava há décadas, ao incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais como elementos integrantes e obrigatórios do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Nesse sentido, a Convenção nº 155 é basilar ao definir, em seu Artigo 3º, alínea "e", que o termo "saúde" abrange não apenas a ausência de enfermidade, mas também os elementos físicos e mentais diretamente relacionados à segurança e à higiene no trabalho. Ao incorporar essa visão e a lógica do *Risk Management* global, a norma brasileira exige que o empregador rompa com a negligência documental e fática, impondo o mapeamento de perigos antes que eles se convertam em agravos à integridade psicossomática.

Nesse sentido, a Convenção nº 155 da OIT estabelece que a política nacional de segurança e saúde deve considerar as relações existentes entre os elementos materiais do trabalho e as pessoas que o executam. Segundo o texto convencional, a proteção deve abranger não apenas a prevenção de acidentes, mas a adaptação das instalações e métodos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores, garantindo que o ambiente laboral não seja um vetor de degradação da saúde.

A problemática nuclear que este estudo enfrenta reside na percepção de que, no Direito do Trabalho, a conformidade costuma guardar proporção direta com a severidade das consequências sancionatórias. Sustenta-se, pois, que a ausência de

mapeamento de riscos psicossociais — como o assédio moral organizacional e a exaustão cognitiva — opera uma inversão do ônus probatório *ope legis*.

Pretende-se demonstrar que a gestão documental da NR-1 deixou de ser um encargo acessório para converter-se no epicentro da responsabilidade civil, funcionando como o divisor de águas entre a blindagem ética sustentável e a sentença condenatória antecipada.

2. Evolução e psicologia no trabalho: do corpo à mente

A natureza do risco ocupacional no ordenamento jurídico brasileiro sofreu uma metamorfose intrínseca, acompanhando a transição dos modelos de produção material para a economia da imaterialidade.

Enquanto o paradigma Taylorista-Fordista do século XX limitava a proteção jurídica à saúde física — tratando o trabalhador como um apêndice mecânico da linha de montagem e o risco como uma variável puramente física ou química —, a contemporaneidade impõe o reconhecimento do psiquismo como o novo *locus* da vulnerabilidade laboral.

Mauricio Godinho Delgado assevera que o Direito do Trabalho contemporâneo passou a conferir proteção especial à subjetividade do obreiro, pontuando que:

A higidez do meio ambiente do trabalho não se reduz à mera ausência de agentes físicos, químicos ou biológicos nocivos. Ela alcança a preservação da integridade psíquica e moral do trabalhador, impondo ao empregador o dever jurídico de zelar por uma organização produtiva que respeite a dignidade e a saúde mental daquele que lhe presta serviços (Delgado, 2024).

Com a ascensão da Terceira e Quarta Revoluções Industriais e a consolidação do modelo Toyotista, o controle patronal deslocou-se do movimento muscular para a gestão da atenção, do tempo e da performance cognitiva. Esse cenário de

"subordinação cognitiva" e a onipresença da *Gig Economy* converteram a gestão organizacional em um potencial vetor de patologias, onde o risco deixa de ser a externalidade da máquina e passa a ser a própria arquitetura da gestão.

Sob a perspectiva da Psicologia do Trabalho, os fatores psicossociais deixaram de ser variáveis subjetivas e imensuráveis para serem reconhecidos como elementos relacionais e estruturantes da organização produtiva. Vetores como o *Management by Stress*, o assédio moral organizacional e a supressão do direito à desconexão não são meras intercorrências interpessoais, mas sim falhas sistêmicas na gestão de riscos.

Essa compreensão sistêmica do assédio é ratificada pela Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece um novo paradigma global ao definir o assédio e a violência como um "conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis" que resultam em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. A Convenção é inovadora ao exigir que os Estados-membros e as organizações adotem uma abordagem inclusiva e sensível ao gênero, que previna tais condutas por meio do gerenciamento de riscos ocupacionais.

Sob essa ótica, o assédio deixa de ser analisado apenas sob o viés da responsabilidade civil punitiva para ser tratado preventivamente dentro do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Ao integrar as diretrizes da Convenção nº 190 à nova NR-1, a omissão no mapeamento dessas condutas abusivas no inventário de riscos configura uma violação direta ao dever de diligência, uma vez que a norma internacional impõe que a prevenção da violência e do assédio é indissociável da promoção da saúde mental e da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral.

Somado ao combate à violência interpessoal, a evolução do diagnóstico clínico reforça o imperativo preventivo: o reconhecimento da Síndrome de *Burnout* na CID-11 pela Organização Mundial da Saúde consolidou definitivamente a

natureza ocupacional do esgotamento profissional. Esse marco opera uma ruptura com a cultura reativa brasileira que, historicamente, aguardava o dano consumado para discutir o nexo causal, transferindo agora o foco para a gestão antecipada dos estressores organizacionais.

A nova NR-1, ao substituir a noção restrita de "riscos ambientais" pela abrangência dos "perigos e riscos ocupacionais", traz a saúde mental para o campo jurídico de forma preventiva, exigindo que o empregador antecipe o agravo à saúde mental através de um plano de ação documental rigoroso, encerrando a era da invisibilidade da mente sob a égide das diretrizes internacionais da OIT.

3. O inventário de riscos e o nexo técnico: a engenharia da prevenção

A operacionalização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) sob a égide do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) cria um método que transforma a saúde mental em um dado técnico concreto e a insere definitivamente no campo da gestão auditável.

O princípio da indisponibilidade da saúde mental impõe que o inventário de riscos não seja um artefato estático, mas um registro dinâmico e exaustivo de todos os perigos, incluindo a pressão por metas, a exposição a violências organizacionais e a carga mental cognitiva. A omissão técnica de um risco psicossocial evidente em atividades de alto estresse não configura apenas um erro administrativo, mas uma quebra do dever de transparência que resulta na comprovação de uma falha de gestão.

A matriz de risco introduzida pela NR-1, ao exigir a correlação matemática entre severidade e probabilidade, retira do empregador a possibilidade de alegação de "imprevisibilidade", uma vez que a falha em calcular o risco de adoecimento mental em ambientes de alta pressão torna-se prova cabal de má-fé ou falha técnica

grave. A interface entre o PGR e o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) potencializa o inventário de riscos como um instrumento de controle de legalidade.

Quando o Estado, através de dados estatísticos, aponta a prevalência de transtornos mentais em determinado setor econômico (CNAE), a empresa detém o dever de diligência reforçado de mapear e mitigar tais vetores em seu programa de gestão. A ausência desse registro opera uma presunção relativa (*juris tantum*) de nexo causal, facilitando a responsabilização civil perante a incapacidade laborativa, seja ela temporária ou permanente.

O ciclo PDCA (*Plan, Do, Check, Act*), incorporado pela norma, transforma a melhoria contínua em um imperativo jurídico: o empregador que mantém um programa desatualizado perante novas demandas produtivas assume o risco do resultado danoso, violando o padrão de conduta exigido pela doutrina técnica da ISO 45003 e pelas normas regulamentadoras brasileiras.

4. Direito civil: a responsabilidade pela omissão e a culpa contra a legalidade

O ponto central desta discussão repousa na transmutação da norma administrativa em dever jurídico civil. A tese da responsabilidade civil objetiva, fundamentada na teoria do risco-criado (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), encontra solo fértil no contexto da NR-1 quando a atividade econômica, por sua própria natureza produtiva de alta performance, implica riscos intrínsecos à saúde física e mental dos colaboradores.

Nesse cenário, a negligência documental no PGR configura o ilícito previsto no Art. 186 do Código Civil, que caracteriza a violação de direito por omissão voluntária. Uma vez constatado o nexo, surge o dever de reparação absoluta, conforme o Art. 927, que estabelece: "aquele que, por ato ilícito, causar dano a

outrem, fica obrigado a repará-lo".

Portanto, ao descumprir o comando normativo da NR-1 — que exige a identificação de todos os perigos ocupacionais —, o empregador comete uma infração imediata que dispensa a análise da intenção subjetiva.

Entretanto, é na teoria da culpa contra a legalidade (*culpa contra legem*) que reside o fundamento mais sofisticado para a condenação por danos psicossociais. Ao descumprir o comando normativo do item 1.5.3.2.1 da NR-1 — que exige a identificação de todos os perigos ocupacionais —, o empregador comete uma infração imediata que dispensa a análise da intenção do empregador. A negligência não é medida pelo evento danoso final, mas pela violação frontal do dever de agir imposto pela norma regulamentar, configurando dano que se comprova pela própria falta do documento.

Ao analisar a responsabilidade civil no âmbito laboral, Delgado (2024) destaca que o dever de prevenção é inerente ao risco da atividade econômica. Assim, o descumprimento de normas regulamentares de saúde e segurança configura uma presunção de culpa do empregador, uma vez que a empresa detém o poder de direção e a aptidão técnica para neutralizar os perigos — inclusive os psicossociais — antes que estes se convertam em danos efetivos.

Ademais, a aplicação do princípio da boa-fé objetiva e do dever de mitigar o próprio prejuízo (*duty to mitigate the loss*) impede que o empregador se beneficie da própria torpeza ao ignorar dados de adoecimento em seus quadros. A manutenção de uma "cegueira deliberada" perante indicadores óbvios de estresse crônico ou assédio moral organizacional agrava a responsabilidade civil, permitindo ao Judiciário a fixação de *quantum* indenizatório com caráter punitivo-pedagógico.

Quando a omissão documental no PGR atinge a integridade psicossomática a ponto de gerar o dano existencial — compreendido como a frustração do projeto de vida e a exclusão da convivência social do trabalhador —, a prova da falha de gestão

torna-se absoluta.

Se não houver previsão de controle de carga mental ou medidas mitigadoras no papel, a justiça presume, sob a ótica da culpa normativa, que o ambiente laboral foi o motor da degradação psíquica, consolidando o dever de indenizar independentemente da demonstração de dolo direto.

5. A gestão documental como prova pericial: o PGR como confissão de negligência

No microsistema do Direito Processual do Trabalho, a prova técnica assume o papel de vetor determinante na elucidação do nexo causal em patologias de etiologia multicausal. Sob a égide da nova NR-1, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) transmuda-se de um mero repositório de informações em uma autêntica peça de evidência pericial de natureza compulsória.

A estratégia de manutenção de um PGR genérico ou proforma — o chamado *compliance* de fachada — revela-se, em sede judicial, como uma tática processual suicida. Quando o perito, imbuído do dever profissional de avaliar o meio ambiente laboral, depara-se com o silêncio documental acerca de riscos psicossociais em atividades notoriamente gravosas, a omissão voluntária do empregador é interpretada como uma confissão tácita de negligência.

O documento que deveria servir como escudo preventivo converte-se, assim, no fundamento fático da condenação, pois o Direito não admite que o detentor do dever de vigilância beneficie-se da própria incúria ao ignorar o mapeamento de perigos que lhe cabia, por força de lei, antecipar. A inversão do ônus probatório na era do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) opera uma redistribuição dinâmica da carga da prova, fundamentada na teoria da aptidão para a prova e no princípio da transparência.

Ao instituir o dever de inventariar exaustivamente todos os perigos, a norma

retira do colaborador a difícil tarefa de provar o que não é físico, transferindo ao empregador a necessidade de demonstrar a efetividade de sua gestão. A interconexão normativa entre a NR-1 e a NR-17 — especificamente no que tange à ergonomia cognitiva e organizacional — estabelece que o PGR deve ser o reflexo jurídico de uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET) profunda. Se a perícia judicial constata a existência de filtros seletivos que omitiram riscos psicossociais previamente identificados em estudos técnicos, configura-se a má-fé na gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

O magistrado, diante dessa "cegueira deliberada" documental, encontra suporte para a fixação de indenizações com acentuado caráter punitivo-pedagógico, uma vez que a fraude à finalidade da norma administrativa corrompe a integridade de todo o sistema protetivo.

A Convenção nº 187 da OIT é taxativa ao preconizar o fortalecimento da cultura de prevenção. Quando o PGR silencia, ele viola o objetivo central da norma, que é:

Prevenir as lesões, doenças e mortes no trabalho, promovendo uma cultura nacional de prevenção que inclua a participação ativa dos governos, empregadores e trabalhadores, priorizando o princípio da eliminação ou redução ao mínimo dos riscos profissionais

Em última análise, a nova NR-1 materializa esse compromisso internacional ao exigir que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) transcenda a "segurança documental" e alcance a "segurança de processos". O silêncio do inventário de riscos diante de perigos mentais evidentes rompe com o pilar da melhoria contínua e da transparência exigido pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Portanto, ao omitir o risco psicossocial, o empregador não apenas infringe uma norma administrativa, mas abdica do seu papel na construção de uma cultura preventiva, transformando o que deveria ser um instrumento de gestão em uma prova irrefutável de sua própria incúria jurídica.

6. A prevenção além da norma: a ética do cuidado e sustentabilidade

A interpretação contemporânea das normas regulamentadoras exige uma interpretação que transcenda o positivismo exegético, alcançando a dimensão da Ética do Cuidado e do *Compliance* Humanizado. Se a NR-1 baliza o patamar mínimo de civilidade nas relações laborais, a sustentabilidade corporativa no século XXI — lastreada nos pilares do *Environmental, Social, and Governance* (ESG) — impõe que o cumprimento normativo seja o ponto de partida, e não o horizonte final da responsabilidade empresarial.

A adoção de mecanismos reais de preservação da saúde mental, tais como ouvidorias éticas blindadas contra retaliações, gestão de lideranças com foco em segurança psicológica e políticas de desconexão efetiva, constitui o cumprimento da função social da empresa. Tais medidas mitigadoras atuam como o antídoto jurídico à responsabilidade objetiva, pois demonstram a implementação do padrão máximo de diligência, capaz de elidir a presunção de culpa em casos de fatalidades psíquicas imprevisíveis.

Sob o prisma pragmático do Direito Econômico do Trabalho, a prevenção além da norma revela-se como uma estratégia de eficiência financeira e tributária. A sanção pelo descumprimento da NR-1 no Brasil evoluiu da inexpressividade das multas administrativas para a severidade das condenações cíveis e o impacto direto no Fator Acidentário de Prevenção (FAP). O aumento da sinistralidade decorrente de transtornos mentais eleva a carga tributária do Seguro Contra Acidentes de Trabalho (SAT), criando um ciclo de prejuízo econômico retroalimentado pela negligência.

Estudos recentes indicam que a NR-1 figura recorrentemente entre as normas com maior número de autuações pela fiscalização, apresentando uma participação relativa sistematicamente superior à média nacional em regiões de alta

complexidade organizacional, como o Sudeste brasileiro. Evidências empíricas demonstram que a ausência de registros técnicos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e a insuficiente inclusão dos riscos psicossociais no PGR são fatores críticos que elevam a exposição jurídica das empresas.

Conforme aponta Silva (2026), esse descompasso qualitativo contribui diretamente para o aumento mais significativo nos indicadores de sintomas associados ao sofrimento psíquico e nos afastamentos previdenciários por transtornos mentais em comparação com o restante do território nacional.

Portanto, o investimento em saúde mental e a transparência absoluta no PGR deixam de ser encargos sociais para se tornarem imperativos de governança. A empresa que atua proativamente na gestão psicossocial não apenas mitiga o explosivo passivo trabalhista oculto, mas consolida uma blindagem ética sustentável, cumprindo o preceito constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho e assegurando sua viabilidade reputacional em um mercado que não mais tolera a degradação humana como custo de produção.

7. Considerações finais

A análise detida da nova arquitetura da NR-1 revela que o Direito do Trabalho brasileiro atingiu um novo patamar na gestão documental. Não se admite mais o amadorismo preventivo ou a "estratégia do silêncio". O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) não é um convite à conformidade, mas uma imposição de transparência que retira o véu da subjetividade para expor a crueldade da negligência organizada.

Neste cenário, a invisibilidade dos riscos psicossociais no Inventário de Riscos configura a mais grave forma de Cegueira Deliberada: ao optar por não mapear o estresse, o assédio e o esgotamento, a empresa não se exime da culpa; ao contrário,

ela a cristaliza. No silêncio ensurdecido do PGR, o Judiciário encontra o grito documental da negligência. A omissão técnica da NR-1 transmuda-se, inevitavelmente, em "Culpa contra a Legalidade", convertendo o programa de gestão no próprio corpo de delito do ilícito civil.

A gestão da saúde mental, portanto, abandonou definitivamente o campo da benevolência corporativa para ingressar no domínio do Imperativo Ético e Financeiro. A organização que negligencia o psiquismo de seu colaborador cultiva um passivo oculto que, sob a égide do nexos técnico e da inversão do ônus probatório, florescerá em condenações cíveis milionárias, erosão reputacional e majoração tributária. A conformidade com as Convenções da OIT e com a dignidade da pessoa humana deixou de ser um custo para tornar-se a única salvaguarda de sobrevivência no capitalismo consciente. O Direito deixou de ser um espectador passivo do sofrimento mental; ele agora garante a última fronteira da liberdade humana: a proteção da mente e do bem-estar do trabalhador.

Em última análise, o PGR apresenta-se ao empregador contemporâneo como o espelho da sua própria ética organizacional. Ele será uma blindagem jurídica inexpugnável para aqueles que, de fato, exercem o dever de cuidado, ou uma sentença condenatória antecipada para aqueles que simulam a proteção. No tribunal da Nova NR-1, o documento que se cala sobre o sofrimento psíquico é o mesmo que sentenciar o patrimônio empresarial.

A prevenção, agora, é o único porto seguro entre a função social da empresa e o abismo da insolvência jurídica. O tempo da omissão impune encerrou-se; na era da gestão de riscos, o documento que não protege o homem, fatalmente condena a empresa.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de**

1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

_____. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 28 ago. 2024. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 20 mar. 2026.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1)**: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, [2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 20 mar. 2026.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17)**: Ergonomia. Brasília, DF: MTE, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 20 mar. 2026.

_____. Ministério da Previdência Social. **FAP - Fator Acidentário de Prevenção**. Brasília, DF: MPS, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/fap>. Acesso em: 20 mar. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2024.

ISO. **ISO 45003:2021**: Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Geneva: ISO, 2021. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/64283.html>. Acesso em: 20 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155**: Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 23 mar. 2026.

_____. **Convenção nº 187**: Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/Ato_2023_2026/2023/MSG_ACORDO_INTERNACIONAL/Exm/59-2023-MRE_MTE.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

_____. **Convenção nº 190**: Sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019. (Ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 11.486/2023). Disponível em: https://www.gov.br/mdic/pt-br/canais_atendimento/ouvidoria/canal-de-denuncias/arquivos-e-imagens/convencao-sobre-a-eliminacao-da-violencia-e-do-assedio-no-mundo-do-trabalho-c190-2013-convencao-no-190-sobre-violencia-e-assedio-2019.pdf/view. Acesso em: 20 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Internacional de Doenças (CID-11)**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em: 20 mar. 2026.

SILVA, Gracielle Xavier da. NR-1, Gestão de Riscos Ocupacionais e Compliance Trabalhista: Evidências da Região Sudeste Brasileira. **Revista Educação Contemporânea**, v. 3, n. 1, p. 140-147, 2026. DOI: 10.5281/zenodo.18461534. Disponível em: <https://www.editoraverde.org/portal/revistas/index.php/reca/article/download/946/1139/3234>. Acesso em: 20 mar. 2026.

Fluxo editorial/Editorial flow

Recebido em 26.03.2026

Aprovado em 27.04.2026

Publicado em 05.05.2026



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília

Research Organization Registry

<https://ror.org/05t0gww18>

A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / Law Review - Labor, Society and Citizenship** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

A revista possui QUALIS/CAPES B3 (2017-2020) nas áreas de Direito, Filosofia e Interdisciplinar e seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na Rede LOCKSS Cariniana / LOCKSS Program at Stanford Libraries e nos demais indexadores/diretórios: ABEC / CAPES Qualis / Cariniana / Crossref / CrossrefDOI / Crossref Similarity Check / Diadorim / ERIHPLUS / Google Scholar / Latindex / LatinREV / LivRe / Miguilim / Oasisbr / OpenAlex / ROAD / RVBI

Editores-Chefes

Prof. Dra. Any Ávila Assunção  **ORCID** Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro  **ORCID**.
Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Editor-Associado

Prof. Dr. Phillipe Cupertino Salloum e Silva  **ORCID** Universidade Federal de Jataí, Programa de Pós-Graduação Mestrado Acadêmico em Direito/PPGD-UFJ, Jataí/Goiás, Brasil.

Conselho Editorial


Prof. Dra. Ada Ávila Assunção  **ORCID**. Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

Prof. Dr. Alexandre de Souza Agra Belmonte  **ORCID**. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB. Tribunal Superior do Trabalho/ TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza  **ORCID**. Universidade do Estado do Amazonas/UEA, Manaus/Amazonas, Brasil.

Prof. Dr. Alex Sandro Calheiros de Moura  **ORCID**. Universidade de Brasília/UnB, Brasília, Brasil.

Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  **ORCID**. Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Diogo Palau Flores dos Santos  ORCID. Escola da Advocacia Geral da União/AGU, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Douglas Alencar Rodrigues  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho/TST, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Márcio Evangelista Ferreira da Silva  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios/JDFT, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Paulo José Leite de Farias  ORCID. Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.


Prof. Dr. Ulisses Borges de Resende  ORCID. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Newton de Oliveira Lima  ORCID. Universidade Federal da Paraíba/UFPB, João Pessoa/Paraíba, Brasil.


Prof. Dr. Rodrigo Duarte Fernando dos Passos  ORCID. Universidade Estadual Paulista/UNESP, Marília/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Siddharta Legale  ORCID. Universidade Federal do Rio de Janeiro/UFRJ, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Sílvio Rosa Filho  ORCID. Universidade Federal de São Paulo/UNIFESP, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Prof. Dr. Tiago Resende Botelho  ORCID. Universidade Federal da Grande Dourados/UFGD, Dourados/Mato Grosso do Sul, Brasil.

Conselho Consultivo Internacional

Fabio Petrucci , Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Federico Losurdo  ORCID, L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Guilherme Dray  ORCID, Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey  ORCID, Universidad de Castilla lá Mancha.

Corpo de Pareceristas (2024-atual)

Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho  ORCID. Universidade de Brasília/UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Fernando Nascimento dos Santos  ORCID. Universidade de Brasília - UnB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Guilherme Camargo Massau  ORCID. Universidade Federal de Pelotas - UFPEL, Pelotas/Rio Grande do Sul, Brasil.

Prof. Dr. Guilherme Machado Siqueira  ORCID. GCrim/Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro/Rio de Janeiro, Brasil.

Prof. Dr. Lucas Barreto Dias  ORCID. Universidade Estadual do Ceará/UEC, Ceará/Fortaleza, Brasil.

Prof. Dr. Raúl de Miguel Benjamim Jofrisse Nhamitambo, Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique, África.

Prof. Dr. Wagner Teles de Oliveira  ORCID, Universidade Estadual de Feira de Santana, Bahia, Brasil.

Prof. Dr. Williem da Silva Barreto Júnior  ORCID Faculdade de Tecnologia e Ciências/Centro Universitário Excelência, Salvador/Bahia, Brasil.

Apoio Técnico

Setor de TI do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília.

A Revista está presente e preservada em:

Nacionais





Internacionais

