

- A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1) inaugura uma nova fase na gestão de riscos corporativos no País e traz impactos relevantes para a conformidade legal das empresas.
- A partir de maio, fatores como estresse ocupacional, burnout e assédio moral passam a integrar formalmente a agenda de riscos das organizações, exigindo ajustes não apenas nos programas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), mas também nas camadas de proteção oferecidas pelos seguros empresariais.
- Na prática, a mudança amplia de forma significativa o conceito tradicional de risco ocupacional. Segundo especialistas, as ações trabalhistas relacionadas a acidentes e doenças ocupacionais vêm crescendo de forma consistente, impulsionadas tanto pela ampliação do conceito de acidente de trabalho quanto pelo aumento da atenção à saúde física e mental no ambiente laboral. Além de multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a nova NR1 pode estimular novas ações judiciais de trabalhadores impactados pelos chamados riscos psicossociais.

Membro da Comissão de Advocacia Trabalhista (CAT) da OAB-RS, Bruno Dittberner, especialista em Direito do Trabalho e Direito Médico, com atuação voltada à gestão de riscos trabalhistas e soluções de proteção financeira para empresas, afirma que “a combinação entre prevenção estruturada e ferramentas de proteção financeira será decisiva para a sustentabilidade das empresas nesse novo ambiente regulatório”.

O especialista destaca que muitas empresas ainda subestimam riscos menos visíveis, especialmente os psicossociais, o que amplia sua exposição jurídica. O avanço regulatório tende a se refletir diretamente nos tribunais, podendo afetar a saúde financeira das empresas, em especial as médias e pequenas. “A legislação brasileira equipara as doenças ocupacionais aos acidentes de trabalho, o que pode resultar em condenações relevantes sempre que ficar demonstrado que a atividade contribuiu para o adoecimento ou agravou a condição do trabalhador”, pontua.

Entre especialistas, o consenso é que muitas empresas ainda falham na gestão preventiva, na documentação e no planejamento financeiro de passivos trabalhistas, o que aumenta o impacto de ações judiciais. Isso porque processos envolvendo doenças ocupacionais podem gerar indenizações por danos morais e materiais, pensões mensais e custos elevados com honorários e perícias, alcançando cifras expressivas ao longo do tempo.

Nesse contexto, o seguro de Responsabilidade Civil do Empregador (RC Empregador) ganha ainda mais relevância como ferramenta de mitigação financeira. Diante de um ambiente regulatório mais rigoroso, o seguro passa a atuar como um instrumento essencial para absorver os impactos de condenações relacionadas a acidentes e doenças ocupacionais — incluindo aquelas de natureza psicossocial.

Indenizações trabalhistas bateram recorde em 2025

Entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho. Entre 2023 e 2024, esse número cresceu 28%, passando de 91.049 para 116.739 processos. No âmbito do 1º e do 2º graus, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) concentrou a maior demanda, com 130.448 ações trabalhistas.

Em 2025, foram ajuizadas mais de 540 mil ações trabalhistas relacionadas à saúde e segurança, com destaque para doença ocupacional (196,4 mil casos), acidentes de trabalho (170,1 mil), assédio moral (142,3 mil), assédio sexual (12,7 mil) e além de ações por esgotamento profissional (burnout), que cresceram 14,5% em 2025. Resultado: as empresas brasileiras pagaram um total de R$ 50,7 bilhões em ações na Justiça do Trabalho em 2025, tornando-se a primeira vez que o valor supera a marca de R$ 50 bilhões.

Previdência concedeu 546.254 benefícios por transtornos mentais em 2025

Dados do Ministério da Previdência Social indicam um avanço expressivo nos afastamentos relacionados à saúde mental no país. Em 2025, foram concedidos 546.254 benefícios por transtornos mentais e comportamentais, registrados no Capítulo V da Classificação Internacional de Doenças (CID). O número representa um crescimento de 15,66% em relação a 2024, quando a Previdência havia concedido 472.328 benefícios por esse tipo de agravo.

Os transtornos ansiosos e os episódios depressivos lideraram o ranking de concessões dentro desse grupo nos dois últimos anos, consolidando-se como os principais fatores de incapacidade temporária associada à saúde mental. Considerando todas as enfermidades classificadas pela CID-10, a concessão de benefícios por incapacidade temporária apresentou alta semelhante, com aumento de 15,19% entre 2024 e 2025.

A análise por gênero revela uma desigualdade significativa. As mulheres concentraram 63,46% dos afastamentos por transtornos mentais. Do total de benefícios concedidos em 2025, 346.613 tiveram como beneficiárias mulheres, enquanto 199.641 foram destinados a homens, evidenciando maior vulnerabilidade feminina a esse tipo de adoecimento no mercado de trabalho.

Do ponto de vista regional, São Paulo foi o estado com o maior número de afastamentos relacionados ao Capítulo V da CID-10, somando 149.375 benefícios concedidos. Na sequência aparecem Minas Gerais, com 83.321 afastamentos, e o Rio Grande do Sul, com 46.738 benefícios. Juntos, esses estados concentram parcela relevante dos registros de incapacidade temporária por transtornos mentais em 2025.

Governo lança Manual da NR1

O Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR1, lançado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é um documento orientador essencial para a correta implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) nas empresas.

O material esclarece conceitos, responsabilidades e procedimentos previstos na norma, auxiliando empregadores e profissionais de SST a identificar, avaliar e controlar riscos ocupacionais de forma estruturada e contínua. Um dos destaques do manual é a abordagem do gerenciamento dos riscos psicossociais, tema que ganha maior relevância com as atualizações da NR1.

Além de apoiar a conformidade legal, o manual contribui para o fortalecimento da cultura de prevenção, a redução de passivos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

O Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR1 está disponível para consulta e download gratuito no site oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, na seção dedicada às Normas Regulamentadoras.

Principais exemplos de riscos psicossociais:

- **Sobrecarga de trabalho:** metas excessivas, prazos inviáveis e jornadas prolongadas.
- **Assédio e Violência:** assédio moral ou sexual, intimidação, humilhação e comportamento abusivo.
- **Falta de controle/autonomia:** pouca liberdade para decidir como realizar o trabalho.
- **Desequilíbrio Vida-Trabalho:** exigências profissionais que invadem a vida pessoal.
- **Má Liderança e Suporte:** falta de apoio de superiores ou colegas, comunicação ineficaz e gestão autoritária.
- **Insegurança no trabalho:** medo de demissão e instabilidade profissional.
- **Conflitos interpessoais:** ambiente de trabalho tóxico e competitivo.

Fonte: CNseg, em 13.04.2026