




A GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR-01 E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO DIREITO DO TRABALHO

THE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN NR-01 AND THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY IN LABOR LAW

LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA NORMA NR-01 Y LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN EL DERECHO LABORAL

 <https://doi.org/10.56238/levv17n60-057>

Data de submissão: 23/04/2026

Data de publicação: 23/05/2026

Fernanda Ramos de Souza Diniz

Bacharelanda em Direito

Instituição: Faculdade Gamaliel

Claudia Cristina T. G. de A. Costa

Professora orientadora

RESUMO

A crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho tem impulsionado o debate jurídico acerca da responsabilidade do empregador na prevenção e gestão dos riscos psicossociais no ambiente laboral. A atualização da Norma Regulamentadora nº 01, promovida pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, ao instituir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ampliou a perspectiva preventiva no campo da saúde e segurança do trabalho, exigindo das organizações a identificação, avaliação e controle não apenas dos riscos físicos, químicos e biológicos, mas também dos riscos psicossociais. O presente artigo analisa os fundamentos constitucionais da proteção à saúde do trabalhador, examina o tratamento jurídico conferido pela NR-01 aos riscos ocupacionais e investiga a responsabilização civil do empregador diante da omissão na gestão dos riscos psicossociais. A metodologia adotada é dedutiva, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Conclui-se que a omissão patronal na implementação eficaz do gerenciamento de riscos psicossociais pode ensejar responsabilidade civil, com fundamento na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e na teoria do risco da atividade.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais. NR-01. Responsabilidade Civil. Saúde Mental no Trabalho. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The increasing incidence of work-related mental disorders has intensified the legal debate regarding the employer's responsibility in the prevention and management of psychosocial risks in the workplace. The update of Regulatory Standard No. 01 (NR-01), introduced by SEPRT Ordinance No. 6,730/2020, by establishing the Occupational Risk Management (GRO) and the Risk Management Program (PGR), expanded the preventive approach in the field of occupational health and safety, requiring organizations to identify, assess, and control not only physical, chemical, and biological risks, but also psychosocial risks. This article analyzes the constitutional foundations of worker health protection, examines the legal treatment given by NR-01 to occupational risks, and investigates the civil liability of employers in cases of omission in the management of psychosocial risks. The



methodology adopted is deductive, based on bibliographic and case law research. It is concluded that the employer's omission in effectively implementing psychosocial risk management may give rise to civil liability, grounded in the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, and the theory of enterprise risk.

Keywords: Psychosocial Risks. NR-01. Civil Liability. Mental Health at Work. Labor Law.

RESUMEN

El creciente número de trastornos mentales relacionados con el trabajo ha impulsado el debate jurídico sobre la responsabilidad del empleador en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La actualización de la Norma Reglamentaria N° 01, promovida por la Ordenanza N° 6.730/2020 de la SEPRT, que instituyó la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO) y el Programa de Gestión de Riesgos (PGR), amplió la perspectiva preventiva en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional, exigiendo a las organizaciones identificar, evaluar y controlar no solo los riesgos físicos, químicos y biológicos, sino también los psicosociales. Este artículo analiza los fundamentos constitucionales de la protección de la salud del trabajador, examina el tratamiento jurídico que la NRO-01 otorga a los riesgos ocupacionales e investiga la responsabilidad civil del empleador por omisión en la gestión de los riesgos psicosociales. La metodología adoptada es deductiva, con investigación bibliográfica y jurisprudencial. Se concluye que la omisión del empleador en la implementación efectiva de la gestión de riesgos psicosociales puede dar lugar a responsabilidad civil, con base en la Constitución Federal, la Consolidación de las Leyes Laborales y la teoría del riesgo de la actividad.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales. NR-01. Responsabilidad Civil. Salud Mental en el Trabajo. Derecho Laboral.



1 INTRODUÇÃO

A transformação das relações de trabalho nas últimas décadas, marcada pela intensificação da produtividade, pela competitividade organizacional e pelo controle rigoroso de desempenho, trouxe impactos significativos à saúde dos trabalhadores. Se, em um primeiro momento, o Direito do Trabalho concentrou-se na prevenção de acidentes típicos e doenças físicas decorrentes da atividade laboral, o cenário contemporâneo revela crescimento expressivo dos transtornos mentais relacionados à organização do trabalho, tais como depressão, ansiedade, síndrome de burnout e outros adoecimentos psíquicos.

No Brasil, os afastamentos previdenciários por transtornos mentais e comportamentais têm apresentado índices crescentes, evidenciando que o ambiente laboral pode constituir fator determinante para o comprometimento da integridade psicofísica do trabalhador. Tal realidade impõe releitura das práticas empresariais e das políticas de prevenção adotadas pelas organizações, sobretudo à luz do modelo constitucional de proteção ao trabalho digno.

A Constituição Federal assegura, no artigo 7º, inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, ao passo que o artigo 225 consagra o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, compreendido também em sua dimensão laboral. (Brasil, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, estabelece no artigo 157 o dever do empregador de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Assim, a proteção à saúde do trabalhador não se restringe aos riscos físicos ou biológicos, abrangendo todo e qualquer fator capaz de comprometer seu bem-estar físico e mental. (Brasil, 1943).

Nesse contexto, a atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), promovida pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, ao instituir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), representou avanço significativo ao estruturar um sistema preventivo baseado na identificação, avaliação e controle de riscos. A incorporação expressa dos riscos psicossociais ao processo de gerenciamento alinha-se às diretrizes internacionais de proteção à saúde no trabalho, como as da Organização Internacional do Trabalho, que reconhece tais riscos como uma das principais causas de adoecimento laboral no século XXI.

A relevância social e jurídica do tema justifica-se pelo impacto direto que o adoecimento mental gera não apenas na vida do trabalhador, mas também no sistema previdenciário, na produtividade empresarial e na própria estrutura do Poder Judiciário Trabalhista, diante do aumento de demandas indenizatórias relacionadas a danos morais e existenciais decorrentes do ambiente organizacional. Ademais, a temática revela-se atual e necessária diante da crescente judicialização envolvendo assédio moral, metas abusivas e sobrecarga laboral.



Diante desse cenário, formula-se a seguinte pergunta-problema: de que forma a gestão dos riscos psicossociais prevista na NR-01 impacta a responsabilidade do empregador no Direito do Trabalho brasileiro?

Parte-se da hipótese de que a incorporação dos riscos psicossociais ao sistema de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais reforça o dever jurídico de prevenção imposto ao empregador, ampliando os parâmetros de responsabilização civil em casos de omissão ou gestão inadequada.

O objetivo geral deste artigo consiste em analisar a gestão dos riscos psicossociais prevista na NR-01 e sua repercussão na responsabilidade civil do empregador no âmbito do Direito do Trabalho.

Como objetivos específicos, pretende-se: Examinar os fundamentos constitucionais da proteção à saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho; Analisar o funcionamento do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais instituído pela NR-01; conceituar e delimitar juridicamente os riscos psicossociais no ambiente laboral; investigar, à luz da legislação e da jurisprudência, os pressupostos da responsabilização civil do empregador pela omissão na gestão desses riscos.

A metodologia adotada baseia-se no método dedutivo, com pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial, mediante análise qualitativa da doutrina especializada, da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, das Normas Regulamentadoras e de precedentes dos tribunais superiores. O estudo busca articular os aspectos técnicos da norma regulamentadora com a construção jurisprudencial contemporânea, evidenciando a centralidade da prevenção como instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral.

2 CONCEITO E FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO ÂMBITO DA NR1

Os riscos psicossociais são definidos como fatores relacionados à organização, ao conteúdo e ao contexto do trabalho que podem desencadear estresse, adoecimento mental ou sofrimento emocional.

A crescente complexidade das relações de trabalho, especialmente após as transformações advindas da reestruturação produtiva e da flexibilização das normas laborais, trouxe à tona uma nova categoria de riscos ocupacionais: os riscos psicossociais. Diferentemente dos riscos tradicionais tais como físicos, químicos e biológicos, estes estão intrinsecamente ligados à forma como o trabalho é organizado, gerido e vivenciado pelo trabalhador, exigindo uma abordagem mais ampla e interdisciplinar.

Essa dificuldade de identificação constitui um dos principais desafios jurídicos e práticos no enfrentamento da matéria. Ao contrário de um acidente típico ou de uma exposição a agentes insalubres, os riscos psicossociais operam de forma silenciosa e progressiva, muitas vezes sendo percebidos apenas quando já há comprometimento da saúde mental do trabalhador.

Nesse sentido, a subjetividade é elemento central, exigindo métodos avaliativos que envolvam entrevistas, análise do ambiente organizacional, observação de comportamentos e utilização de indicadores psicossociais.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2016, p. 18), “tais riscos decorrem da interação entre o ambiente de trabalho, as condições de organização e as capacidades, necessidades e expectativas do trabalhador”.

Sob uma perspectiva doutrinária, Delgado (2022, p. 1041) sustenta que os riscos psicossociais constituem “uma dimensão contemporânea do risco ocupacional, marcada por exigências emocionais, pressões desproporcionais e dinâmicas organizacionais que ultrapassam a esfera física do trabalho”. Ele destaca que, diferentemente dos riscos tradicionais, esses fatores não são facilmente identificáveis sem análise especializada.

Entre os principais riscos psicossociais, destacam-se: sobrecarga de trabalho e metas abusivas; pressões psicológicas e ritmos intensos; assédio moral e conflitos hierárquicos; falta de reconhecimento ou apoio organizacional; insegurança no emprego; ausência de autonomia e participação.

Oliveira (2021, p. 95) observa que “os riscos psicossociais são inerentes às novas formas de organização do trabalho, especialmente marcadas pela intensificação das tarefas e pela instabilidade nas relações laborais”.

Por serem riscos de natureza subjetiva, sua identificação exige avaliações amplas, entrevistas, análise organizacional e indicadores comportamentais. Assim, a avaliação psicossocial deixou de ser opcional, passando a integrar as obrigações normativas impostas ao empregador.

Do ponto de vista jurídico, a incorporação dos riscos psicossociais ao debate trabalhista impõe uma releitura do dever do empregador de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme previsto no ordenamento jurídico brasileiro.

A proteção à saúde do trabalhador não pode mais se restringir à integridade física, devendo abranger também a saúde mental, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana e com os direitos fundamentais sociais.

Nesse contexto, a responsabilidade do empregador ganha novos contornos, especialmente quando evidenciada a adoção de práticas organizacionais que favoreçam o surgimento ou agravamento de tais riscos. A ausência de políticas preventivas, a negligência na gestão de pessoas e a tolerância a práticas abusivas podem configurar não apenas infrações administrativas, mas também ensejar responsabilidade civil por danos morais e existenciais.

Diante disso, torna-se imprescindível a adoção de medidas preventivas, como a implementação de programas de gestão de riscos psicossociais, capacitação de lideranças, promoção de ambientes organizacionais saudáveis e criação de canais eficazes de escuta e acolhimento dos trabalhadores. A

atuação conjunta de profissionais das áreas jurídica, psicológica e organizacional é fundamental para a construção de estratégias eficazes de prevenção e enfrentamento.

Em síntese, os riscos psicossociais representam um dos maiores desafios do Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo não apenas avanços normativos, mas também uma mudança cultural nas relações laborais. A efetiva proteção da saúde mental do trabalhador demanda uma abordagem integrada, que considere o ser humano em sua integralidade e reconheça o trabalho como elemento central de sua dignidade e bem-estar.

A proteção à saúde do trabalhador possui assento constitucional direto, de acordo com o artigo 7º, XXII, da Constituição Federal garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, enquanto o artigo 225 assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, abrangendo o meio ambiente laboral. (Brasil, 1988).

Maurício Godinho Delgado afirma que “o meio ambiente do trabalho constitui dimensão essencial do direito fundamental ao meio ambiente equilibrado, integrando o sistema de proteção à dignidade da pessoa humana.” (Delgado, 2023, p. 1.245).

A dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, III, da Constituição, funciona como limite ao poder diretivo do empregador. (Brasil, 1988).

Conforme leciona Alice Bittencourt Monteiro de Barros “O direito a um ambiente de trabalho saudável é expressão concreta da dignidade do trabalhador e impõe ao empregador dever jurídico de proteção.” (Barros, 2022, p. 998).

No plano infraconstitucional, o artigo 157 da CLT impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. A violação desse dever pode ensejar responsabilidade civil com fundamento nos arts. 186 e 927 do Código Civil. (Brasil, 2002).

É notório que a proteção à saúde do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro encontra sólido fundamento na Constituição da República de 1988, a qual estabelece um sistema normativo voltado à promoção da dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho.

Nesse contexto, a saúde do trabalhador não é apenas um direito individual, mas um verdadeiro direito fundamental de natureza social, cuja efetivação demanda atuação positiva do Estado e dos empregadores.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), ao estabelecer as disposições gerais e o gerenciamento de riscos ocupacionais, representa um avanço significativo na sistematização da proteção à saúde do trabalhador. Com a introdução do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), a NR-1 adota uma abordagem preventiva e estruturada, exigindo dos empregadores a identificação, avaliação e controle dos riscos presentes no ambiente laboral, inclusive aqueles de natureza psicossocial.

A vinculação entre a NR-1 e os fundamentos constitucionais é evidente na medida em que a norma infralegal operacionaliza o direito fundamental à redução dos riscos laborais. Ao exigir a

elaboração de inventário de riscos e plano de ação, a NR-1 concretiza o dever de proteção imposto ao empregador, alinhando-se ao princípio da prevenção e ao valor social do trabalho, previsto no artigo 1º, inciso IV, da Constituição.

Além disso, o artigo 196 da Constituição Federal estabelece que a saúde é direito de todos e dever do Estado, sendo garantida mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos. O referido dispositivo amplia a compreensão da saúde do trabalhador, inserindo-a no contexto das políticas públicas e reforçando a necessidade de atuação integrada entre os entes estatais e a iniciativa privada.

Destaca-se que a proteção à saúde do trabalhador também se relaciona com o meio ambiente do trabalho, considerado pela doutrina e pela jurisprudência como parte integrante do meio ambiente ecologicamente equilibrado, previsto no artigo 225 da Constituição. Assim, a preservação e a promoção do ambiente laboral saudável é condição essencial para a efetivação do direito à vida digna, sendo dever de todos, do Estado, dos empregadores e da sociedade.

Nesse sentido, a NR-1, ao tratar do gerenciamento de riscos ocupacionais, dialoga diretamente com o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado, ao estabelecer diretrizes para a prevenção de danos à saúde física e mental dos trabalhadores.

Nesse sentido, a inclusão de riscos psicossociais no escopo do gerenciamento reforça a evolução do Direito do Trabalho, que passa a reconhecer a complexidade das relações laborais contemporâneas.

Importante destacar que a responsabilidade do empregador, nesse contexto, não se limita à reparação de danos, mas abrange, sobretudo, a adoção de medidas preventivas eficazes. A omissão na implementação das exigências da NR-1 pode configurar violação a direitos fundamentais, ensejando responsabilização nas esferas administrativa, civil e, eventualmente, penal.

Dessa forma, a efetividade dos fundamentos constitucionais da proteção à saúde do trabalhador depende da internalização, por parte das organizações, de uma cultura de prevenção e respeito à dignidade humana.

A NR-1, enquanto norma estruturante, desempenha papel central nesse processo, ao estabelecer parâmetros mínimos de gestão de riscos e ao promover uma abordagem sistêmica da saúde e segurança no trabalho.

Dessa forma, a proteção à saúde do trabalhador, alicerçada na Constituição Federal e concretizada por meio da NR-1, constitui elemento essencial para a construção de relações de trabalho mais justas, seguras e compatíveis com os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

3 O GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS NA NR-01 E A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL

A atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), promovida pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, representou avanço significativo na política de prevenção em saúde e segurança do trabalho ao instituir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

O novo modelo substituiu a lógica fragmentada anterior por um sistema integrado de identificação, avaliação e controle dos riscos presentes no ambiente laboral, consolidando uma cultura preventiva alinhada às diretrizes constitucionais e às tendências internacionais de proteção ao trabalhador.

O GRO estabelece processo contínuo que impõe à organização o dever de identificar perigos, avaliar riscos, implementar medidas preventivas e monitorar sua eficácia. Para tanto, a norma exige a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que deve conter o inventário de riscos e o plano de ação correspondente. O inventário registra os perigos identificados e sua classificação, enquanto o plano de ação define as medidas de controle, os responsáveis e os prazos de execução.

Sob o aspecto jurídico, o PGR configura obrigação legal do empregador, decorrente do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, e do artigo 157 da CLT, que impõe às empresas o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Não se trata de faculdade administrativa, mas de dever jurídico cujo descumprimento pode caracterizar negligência e fundamentar responsabilização civil.

Embora tradicionalmente associados a riscos físicos, químicos e biológicos, os riscos ocupacionais abrangem todos os fatores capazes de comprometer a saúde do trabalhador.

Assim, a interpretação sistemática da NR-01 permite a inclusão dos riscos psicossociais no processo de gerenciamento, especialmente quando relacionados à organização do trabalho, como metas excessivas, pressão por produtividade, jornadas prolongadas e assédio moral. A exclusão desses fatores contraria o próprio objetivo do GRO, que é assegurar proteção integral à saúde ocupacional.

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) também assume relevante dimensão probatória, pois sua implementação efetiva pode demonstrar a diligência patronal em eventual demanda judicial, enquanto sua ausência ou execução meramente formal pode evidenciar falha no dever de prevenção. Dessa forma, o GRO concretiza o modelo constitucional que privilegia a prevenção em detrimento da reparação, reforçando a centralidade da proteção à saúde e à dignidade do trabalhador no ambiente laboral.

A compreensão contemporânea da saúde do trabalhador ultrapassa a dimensão estritamente física e passa a abranger, de forma indissociável, a integridade psíquica e emocional. A evolução das relações produtivas, marcada pela intensificação das metas, pela competitividade organizacional e pela

constante pressão por desempenho, trouxe à tona uma categoria de riscos até então pouco visibilizada nas políticas tradicionais de segurança do trabalho: os riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais são aqueles relacionados à organização, à gestão e às relações interpessoais no ambiente laboral, capazes de produzir impactos negativos na saúde mental do trabalhador. Diferentemente dos riscos físicos ou químicos, que possuem manifestação mais imediata e mensurável, os riscos psicossociais apresentam caráter cumulativo e, muitas vezes, silencioso, resultando em adoecimento progressivo. Entre os principais fatores identificados pela literatura especializada destacam-se metas excessivas, jornadas prolongadas, ausência de pausas adequadas, pressão constante por produtividade, insegurança no emprego, conflitos interpessoais, assédio moral e falta de apoio organizacional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que tais fatores constituem uma das principais causas de adoecimento no século XXI, especialmente em economias altamente competitivas. (OIT, 2016)

O impacto desses riscos não se restringe ao indivíduo, mas repercute na produtividade empresarial, no aumento do absenteísmo, na rotatividade de pessoal e na sobrecarga do sistema previdenciário. No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais figuram entre as principais causas de afastamento do trabalho, evidenciando que o ambiente organizacional pode atuar como fator desencadeador ou agravante de patologias psíquicas.

A saúde mental no trabalho está diretamente vinculada ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental à saúde, ambos consagrados na Constituição Federal. O meio ambiente do trabalho, enquanto dimensão específica do meio ambiente constitucionalmente protegido, deve assegurar condições que não comprometam o equilíbrio físico e psicológico do trabalhador.

A manutenção de ambiente organizacional marcado por práticas abusivas, cobranças vexatórias ou cultura de medo afronta os parâmetros constitucionais de proteção e pode configurar violação de direitos fundamentais.

A síndrome de burnout, reconhecida como fenômeno ocupacional pela Organização Mundial da Saúde, exemplifica a relação entre organização do trabalho e adoecimento mental. Caracteriza-se por esgotamento extremo, sensação de ineficácia e distanciamento emocional em relação às atividades profissionais, geralmente decorrentes de estresse crônico não gerenciado. (OMS, 2019)

Sua ocorrência evidencia a necessidade de abordagem preventiva estruturada, capaz de identificar precocemente fatores de risco e promover intervenções adequadas. Do ponto de vista jurídico, a caracterização donexo causal entre ambiente laboral e transtorno mental exige análise cuidadosa das condições de trabalho, da organização produtiva e das práticas de gestão adotadas.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que ambientes marcados por assédio moral reiterado, metas abusivas e exposição a constrangimentos públicos podem ensejar condenação por



danos morais e materiais, quando comprovado o vínculo entre o contexto organizacional e o adoecimento. (Brasil, 2021)

Nesse cenário, os riscos psicossociais não podem ser tratados como elementos subjetivos ou meramente individuais, mas como fatores organizacionais passíveis de identificação, avaliação e controle, nos termos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais previsto na NR-01. A omissão na análise desses riscos representa falha no dever de prevenção e compromete a efetividade da proteção integral à saúde do trabalhador.

A consolidação de políticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental, como canais seguros de denúncia, programas de apoio psicológico, gestão humanizada de metas e capacitação de lideranças, revela-se essencial para a construção de ambientes laborais compatíveis com o modelo constitucional de trabalho digno. A saúde mental, portanto, não constitui elemento acessório da relação de emprego, mas componente essencial da própria dignidade humana no exercício da atividade profissional

4 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A responsabilidade do empregador pela gestão dos riscos psicossociais insere-se no contexto mais amplo do dever jurídico de proteção à saúde do trabalhador, previsto constitucionalmente e concretizado pela legislação infraconstitucional. A Constituição Federal, ao assegurar a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII) e ao consagrar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III), impõe às organizações a obrigação de garantir ambiente laboral que preserve a integridade física e psíquica do empregado.

A proteção ao meio ambiente do trabalho, enquanto dimensão específica do direito fundamental ao meio ambiente equilibrado reforça essa imposição, atribuindo ao empregador papel central na prevenção de danos.

A CLT, em seu artigo 157, estabelece expressamente que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, enquanto o artigo 158 impõe deveres correlatos aos empregados. Tal estrutura normativa evidencia que a responsabilidade patronal não se limita à reparação de danos já ocorridos, mas abrange o dever prévio de prevenção. Nesse sentido, a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, conforme previsto na NR-01, constitui obrigação legal cuja inobservância pode configurar conduta culposa.

A responsabilidade civil no âmbito trabalhista tradicionalmente fundamenta-se na teoria subjetiva, exigindo a presença de conduta, dano, nexo causal e culpa, conforme previsão do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal. Entretanto, a evolução jurisprudencial e doutrinária tem

ampliado a aplicação da responsabilidade objetiva com base no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, especialmente quando a atividade desenvolvida implicar risco acentuado.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 828040, fixou entendimento no sentido de que é constitucional a responsabilização objetiva do empregador quando a atividade normalmente desenvolvida implicar risco para os direitos de outrem. (Brasil, 2020)

Embora o precedente esteja tradicionalmente associado a acidentes típicos, sua fundamentação permite interpretação extensiva aos casos em que a organização do trabalho, por sua própria estrutura, exponha o empregado a riscos relevantes à saúde mental.

No campo específico dos riscos psicossociais, a omissão na identificação e no controle de fatores como metas abusivas, jornadas excessivas, pressão sistemática por desempenho e práticas de assédio organizacional pode configurar negligência patronal.

A jurisprudência trabalhista tem reconhecido que ambientes laborais marcados por cobranças vexatórias e exposição pública de empregados violam a dignidade da pessoa humana e ensejam reparação por dano moral. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento do AIRR-2058-61.2014.5.02.0464, manteve condenação por danos morais decorrentes de ambiente de trabalho hostil, destacando que métodos de gestão baseados em constrangimento reiterado comprometem a saúde psíquica do trabalhador. (Brasil, 2019)

A responsabilidade do empregador, nesse contexto, pode assumir diferentes dimensões. Na perspectiva subjetiva, a ausência de implementação efetiva do Programa de Gerenciamento de Riscos, a inexistência de avaliação dos fatores organizacionais ou a adoção de práticas gerenciais sabidamente lesivas configuram culpa por negligência ou imprudência.

Já sob a ótica objetiva, determinadas atividades ou modelos organizacionais que imponham exposição contínua a estresse extremo e pressão excessiva podem justificar a aplicação da teoria do risco da atividade, sobretudo quando o dano decorrer da própria estrutura empresarial.

O nexo causal entre o ambiente laboral e o adoecimento mental constitui elemento central na configuração da responsabilidade. A análise judicial costuma considerar laudos periciais, histórico profissional, registros internos e práticas organizacionais.

A ausência de políticas preventivas, de canais adequados de denúncia ou de mecanismos de apoio psicológico pode reforçar a conclusão de que o empregador falhou em seu dever de proteção. A implementação meramente formal do PGR, desacompanhada de efetiva gestão dos riscos psicossociais, não afasta a responsabilidade quando comprovado que o ambiente organizacional contribuiu para o adoecimento.

Importante destacar que o dano decorrente da exposição a riscos psicossociais não se limita à esfera patrimonial. A jurisprudência tem reconhecido danos morais e existenciais quando o trabalho compromete o projeto de vida, a saúde emocional e as relações sociais do empregado. A

responsabilidade civil, nesse sentido, cumpre função não apenas reparatória, mas também pedagógica, incentivando as organizações a adotarem políticas efetivas de prevenção.

A consolidação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais como exigência normativa fortalece o entendimento de que a gestão adequada dos riscos psicossociais integra o conteúdo do dever jurídico de proteção. A omissão empresarial diante de fatores organizacionais previsíveis e controláveis revela descumprimento de obrigação legal e constitucional. Assim, a responsabilidade do empregador pela gestão dos riscos psicossociais não decorre de construção interpretativa isolada, mas de um sistema normativo que privilegia a prevenção, a dignidade humana e a promoção de ambiente laboral saudável.

Dessa forma, a efetiva implementação de políticas preventivas, a revisão de práticas gerenciais abusivas e a incorporação dos riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos constituem não apenas exigências normativas, mas instrumentos essenciais para a concretização do trabalho digno.

A inobservância desses deveres, quando resultar em adoecimento mental comprovado, legitima a responsabilização civil do empregador, reafirmando a centralidade da proteção à saúde no Direito do Trabalho contemporâneo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa partiu da premissa de que a crescente incidência de adoecimentos psíquicos relacionados ao trabalho exige releitura das obrigações empresariais à luz do modelo constitucional de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador. A análise desenvolvida ao longo do estudo permitiu demonstrar que a gestão dos riscos psicossociais não constitui inovação meramente administrativa, mas desdobramento necessário do dever jurídico de prevenção imposto pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras.

Verificou-se que a Constituição de 1988 estruturou sistema normativo que privilegia a redução dos riscos inerentes ao trabalho, a proteção ao meio ambiente laboral e a promoção da dignidade da pessoa humana. Nesse contexto, a saúde mental integra o conceito ampliado de saúde constitucionalmente assegurado, não podendo ser dissociada das condições organizacionais em que o trabalho é desenvolvido.

O meio ambiente do trabalho equilibrado pressupõe não apenas ausência de agentes físicos nocivos, mas também a eliminação de práticas gerenciais capazes de comprometer a integridade psíquica do trabalhador.

A atualização da NR-01, ao instituir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e o Programa de Gerenciamento de Riscos, consolidou modelo preventivo estruturado, impondo às organizações o dever de identificar, avaliar e controlar todos os perigos presentes no ambiente laboral.



A interpretação sistemática da norma evidencia que os riscos psicossociais, relacionados à organização do trabalho, às metas abusivas, à pressão excessiva e ao assédio moral, devem integrar o inventário de riscos e o plano de ação do PGR. A exclusão desses fatores contraria a finalidade da norma e enfraquece a efetividade da proteção integral à saúde do trabalhador.

No que se refere à responsabilidade civil, constatou-se que a omissão na gestão adequada dos riscos psicossociais pode configurar descumprimento do dever legal de prevenção, ensejando reparação por danos morais, materiais e, em determinadas situações, existenciais. A responsabilidade do empregador pode fundamentar-se tanto na teoria subjetiva, quando demonstrada negligência na adoção de medidas preventivas, quanto na teoria objetiva, especialmente quando a própria estrutura organizacional implicar exposição relevante a riscos à saúde mental. A evolução jurisprudencial aponta para valorização crescente da prevenção e da análise das práticas de gestão empresarial na configuração do nexo causal.

A hipótese inicialmente formulada de que a incorporação dos riscos psicossociais ao sistema de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais amplia os parâmetros de responsabilização civil do empregador restou confirmada. A consolidação normativa do dever de gestão fortalece a exigência de atuação empresarial ativa, reduzindo o espaço para alegações de imprevisibilidade ou desconhecimento dos fatores organizacionais geradores de adoecimento.

Conclui-se, portanto, que a responsabilidade do empregador no Direito do Trabalho contemporâneo transcende a reparação de acidentes físicos, alcançando a proteção integral da saúde mental do trabalhador.

A efetiva implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com inclusão dos riscos psicossociais, revela-se instrumento essencial de concretização do trabalho digno, de promoção do meio ambiente laboral equilibrado e de redução de litígios.

Diante disso, a prevenção estruturada, mais do que exigência normativa, constitui imperativo ético e jurídico compatível com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 828040. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Julgado em: 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-2058-61.2014.5.02.0464. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Julgado em: 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Economia. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). Diário Oficial da União, Brasília, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Workplace stress: a collective challenge. Geneva: OIT, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics (11th Revision – CID-11). Geneva: OMS, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 7. ed. São Paulo: LTr, 2021.