

Falta de critérios claros na nova NR-1 gera risco de aumento de litigiosidade trabalhista

Se não houver mais um adiamento, no mês de maio entrará em vigência a nova Norma Regulamentadora 1 (NR-1), documento elaborado pelo Ministério do Trabalho com o objetivo de disciplinar as condições de saúde e segurança no trabalho. O novo regramento cuida da saúde mental dos trabalhadores: com ele em vigor, as empresas terão a obrigação de considerar os riscos psicossociais — como assédio, sobrecarga e clima tóxico — no gerenciamento de riscos ocupacionais. Em outras palavras, elas precisarão oferecer a seus empregados um ambiente profissional sadio.

As intenções, como se vê, são as melhores, mas há problemas: segundo especialistas consultados pela revista eletrônica **Consultor Jurídico**, a nova NR-1 peca pela ausência de critérios técnicos claros para lidar com o problema da saúde mental no trabalho, o que pode resultar em aumento da judicialização.

A atualização da norma é uma tentativa de resposta à tendência de aumento de afastamentos do trabalho causados por problemas mentais. Os números mais recentes divulgados pelo Ministério da Previdência Social dizem que foram afastados 472 mil trabalhadores por transtornos desse tipo em 2024. O número é 68% maior do que o de 2023. A maioria dos afastamentos é solicitada por mulheres (64%), com idade média de 41 anos. Os principais diagnósticos foram ansiedade e depressão, com pedidos de licença de até três meses.

Na prática, a partir de maio as empresas terão de cuidar da prevenção de problemas que antes eram tratados de forma dispersa pela legislação trabalhista brasileira, como síndrome de burnout, estresse ocupacional e assédio moral. Nos tribunais trabalhistas, os empregadores precisarão comprovar que fizeram mapeamento consistente de riscos psicossociais; implementação de planos de ação; monitoramento de indicadores; e criação de mecanismos adequados de gestão de conflitos e sobrecarga.

O problema é que, diferentemente de agentes físicos ou químicos, cuja medição pode ser feita por meio de parâmetros objetivos, os fatores psicossociais envolvem componentes altamente subjetivos, contextuais e ligados à organização estrutural do trabalho.

Em [texto publicado](#) em sua coluna na **ConJur**, os advogados **Ricardo Calcini** e **Leandro Bocchi de Moraes** chamaram a atenção para os resultados de uma pesquisa conduzida pela Heach Recursos Humanos no período entre 6 e 22 de janeiro deste ano, com 1.730 empresas, sobre a implementação da nova NR-1. O levantamento apontou que 68% delas ainda não compreendem plenamente as mudanças trazidas pela norma; 62% não possuem indicadores formais para identificar e monitorar riscos psicossociais; e 58% afirmaram que só tratam questões relacionadas à saúde mental quando há afastamentos, denúncias oficiais ou ações judiciais em andamento.

Jorge Matsumoto, sócio do escritório Bichara Advogados, entende que o maior problema da NR-1 está em estabelecer punições sem deixar claros os critérios para isso.

“Ao mesmo tempo em que a autoridade pública afirma não indicar metodologia específica, a fiscalização poderá avaliar se o método escolhido pela empresa foi suficiente. É nessa tensão — liberdade metodológica combinada com poder sancionatório — que reside o núcleo da controvérsia. Em matéria administrativa sancionadora, exigem-se previsibilidade mínima e critérios verificáveis.”

Opinião semelhante tem **Taunai Moreira**, sócio do escritório Bruno Boris Advogados. Segundo ele, a norma impõe ao empregador o ônus de gerenciar o adoecimento mental, mas não lhe fornece parâmetros objetivos. “Esse vácuo normativo tende a aumentar o volume de litígios: sem parâmetros definidos, o descumprimento da norma passa a ser alegado com mais facilidade.”

Ônus da prova



Nova edição da Norma Regulamentadora 1 passa a exigir que empresas considerem riscos psicossociais no trabalho



Conforme foi destacado por Moreira, a possibilidade de as mudanças na NR-1 aumentarem ainda mais a judicialização em torno da saúde mental no trabalho é preocupante. Entre 2020 e 2024, por exemplo, a Justiça Trabalhista recebeu 458.164 ações com pedidos de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral no ambiente laboral.

Nesse cenário, o ônus da prova assume papel ainda mais central. A regra geral prevista no artigo 818 da [Consolidação das Leis do Trabalho](#) e no artigo 373 do Código de Processo Civil atribui ao trabalhador a demonstração dos fatos constitutivos de seu direito, cabendo ao empregador comprovar fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. Para o empregado, a comprovação do nexo causal será o aspecto mais desafiador, pois doenças como a depressão e a ansiedade possuem natureza multifatorial e podem ser provocadas por fatores externos ao ambiente de trabalho.

Rafael Manta de Brito, advogado trabalhista do Juveniz Jr. Rolim Ferraz Advogados, ressalta que a atualização da NR-1 promoverá um verdadeiro xadrez estratégico no ônus da prova. Ele afirma que a demonstração do elo entre o adoecimento e o trabalho sempre dificultou as vitórias dos empregados nos tribunais, e a nova norma pode tornar esse quadro ainda mais complicado para os trabalhadores. “A partir de agora, com a NR-1, quando a empresa demonstra que seguiu as diretrizes, é mais difícil ainda, portanto, provar o nexo entre a patologia e o trabalho desenvolvido na empresa.”

Já o professor e consultor do Calcini Advogados **Guilherme Wünsch** diz que a nova NR-1 também pode ser um problema para as empresas: “Como a empresa detém documentos relacionados à organização do trabalho, metas, políticas internas, registros de jornada e relatórios de saúde e segurança, a assimetria informacional pode justificar a redistribuição do encargo probatório quando houver verossimilhança nas alegações do trabalhador”.

Fronteira entre a prevenção e a LGPD

Um dos desdobramentos mais desafiadores da nova NR-1 será a provável colisão com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a esfera da intimidade do trabalhador, já que a empresa terá o dever de monitorar indicadores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Para **Karolen Gualda Beber**, advogada do escritório Natal & Manssur Advogados, o erro elementar é tratar a norma de segurança de forma clínica. “O objetivo da NR-1 não é avaliar a saúde mental individual do trabalhador, mas analisar o ambiente e a organização do trabalho para identificar fatores que possam gerar sofrimento.”

Segundo ela, as auditorias preventivas devem se pautar pela anonimização, utilizando grupos focais, análise de estatísticas macro e observação do clima organizacional.

Giane Maria Bueno, advogada da banca Michelin Sociedade de Advogados, vai além e orienta as empresas a elaborar “provas limpas de privacidade”, evitando a coleta contínua e o armazenamento de dados sensíveis de saúde, tais como atestados médicos com CID, uso de psicotrópicos e históricos de consultas terapêuticas — condutas que geram um “altíssimo risco” jurídico.

“A regra de ouro: documente a empresa como sistema de prevenção, e não o empregado como ‘caso clínico’”, assinala a advogada.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mar-03/falta-de-criterios-claros-na-nova-nr-1-gera-risco-de-aumento-de-litigiosidade-trabalhista/>