XV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI ALICANTE - ESPANHA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

MARCOS VINÍCIUS VIANA DA SILVA

EDINILSON DONISETE MACHADO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Edinilson Donisete Machado; Marcos Vinícius Viana da Silva.– Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-678-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Meio ambiente e sustentabilidade: perspectivas globais e locais na agenda 2030

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XV Encontro Internacional do CONPEDI Alicante - Espanha (1: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI ALICANTE - ESPANHA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

A presente obra coletiva reúne os trabalhos apresentados no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I”, realizado em congresso internacional na cidade de Alicante, Espanha, espaço de relevante projeção acadêmica e institucional para o fortalecimento do diálogo científico entre pesquisadores brasileiros e estrangeiros.

A publicação desta coletânea, no contexto de um evento internacional, representa importante etapa de consolidação da internacionalização da pesquisa jurídica produzida nos Programas de Pós-Graduação brasileiros, permitindo que reflexões desenvolvidas no Brasil sejam inseridas em ambiente transnacional de debate, comparação e circulação de ideias. Ao reunir estudos voltados à proteção do trabalho, à dignidade humana, ao meio ambiente laboral, à inclusão social, à saúde ocupacional, à sustentabilidade, à transformação digital e à atuação coletiva, a obra evidencia a maturidade crítica da produção científica nacional e sua capacidade de dialogar com problemas globais contemporâneos.

Os artigos que compõem este volume enfrentam temas centrais para o Direito do Trabalho na atualidade. As pesquisas analisam os desafios da contratação de pessoas com deficiência sob a ótica empresarial, a participação dos trabalhadores no gerenciamento de riscos psicossociais à luz da Agenda 2030, o direito à desconexão nas relações de trabalho rural, o papel da ação sindical na construção de uma transição ecológica justa e sustentável, bem como os impactos do governo digital e da digitalização acelerada sobre a saúde mental dos servidores públicos, especialmente diante do risco de burnout no serviço público.

A diversidade temática dos estudos revela a complexidade das transformações que impactam o mundo do trabalho. As novas formas de organização produtiva, os riscos psicossociais, a hiperconectividade, a precarização de vínculos, a intensificação tecnológica das rotinas laborais, a crise climática e a necessidade de inclusão de grupos historicamente vulnerabilizados impõem ao Direito do Trabalho o desafio de reafirmar sua função protetiva, democrática e humanizadora.

Nesse contexto, o artigo “Governo digital e burnout no serviço público: desafios da digitalização acelerada em respeito aos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho” contribui de maneira relevante para o debate ao evidenciar que a modernização administrativa, embora necessária à eficiência estatal e à ampliação do acesso aos serviços públicos, não pode ser dissociada da proteção integral da saúde do trabalhador. A digitalização acelerada das atividades públicas, quando implementada sem planejamento adequado, sem suporte institucional e sem observância dos limites humanos da prestação laboral, pode intensificar cobranças, ampliar jornadas, produzir hiperconectividade e favorecer o adoecimento psíquico dos servidores.

A reflexão sobre governo digital e burnout revela, assim, que a transformação tecnológica do Estado deve ser compatibilizada com os direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho. A eficiência administrativa não pode servir de fundamento para a naturalização da sobrecarga laboral, da pressão permanente por produtividade ou da diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Ao contrário, a incorporação de ferramentas digitais deve estar acompanhada de políticas institucionais de prevenção, gestão de riscos psicossociais, proteção à saúde mental e preservação da dignidade dos agentes públicos.

Nesse cenário, o meio ambiente do trabalho deixa de ser compreendido apenas como espaço físico de prestação de serviços e passa a ser analisado em sua dimensão ampla, envolvendo saúde mental, participação democrática, inclusão, sustentabilidade, proteção contra riscos sociais, organização tecnológica do trabalho e preservação da dignidade da pessoa trabalhadora. Essa perspectiva reforça a centralidade dos direitos fundamentais nas relações laborais e aproxima a produção acadêmica brasileira dos debates internacionais mais relevantes sobre trabalho decente, justiça social, saúde ocupacional, transformação digital e desenvolvimento sustentável.

A apresentação desta obra em Alicante, Espanha, confere especial relevância à coletânea, pois simboliza a inserção da pesquisa brasileira em redes internacionais de produção do conhecimento. Mais do que registrar os debates do Grupo de Trabalho, a publicação contribui para projetar a reflexão jurídica nacional em espaços acadêmicos globais, fortalecendo a cooperação científica e ampliando o alcance das investigações realizadas nos Programas de Pós-Graduação do Brasil.

Assim, esta obra coletiva representa não apenas a reunião de artigos científicos, mas também a afirmação de uma agenda acadêmica comprometida com a efetividade dos direitos

fundamentais no mundo do trabalho, com a promoção de ambientes laborais saudáveis, inclusivos e tecnologicamente responsáveis, com a justiça social e com a construção de respostas jurídicas adequadas aos desafios contemporâneos.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Marcos Vinícius Viana da Silva

Universidade do Vale do Itajaí — UNIVALI

RISCOS PSICOSSOCIAIS E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS: CONTRIBUIÇÕES PARA UMA GESTÃO DEMOCRÁTICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO À LUZ DA AGENDA 2030

PSYCHOSOCIAL RISKS AND WORKERS' PARTICIPATION IN OCCUPATIONAL RISK MANAGEMENT: CONTRIBUTIONS TO DEMOCRATIC WORKPLACE GOVERNANCE IN LIGHT OF THE 2030 AGENDA

Caroline Rupel Scarano [1]
Silvana Souza Netto Mandalozzo [2]
Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli [3]

Resumo

No contexto dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a promoção de ambientes laborais saudáveis e de trabalho decente passa a exigir abordagens preventivas mais abrangentes. Nesse cenário, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), ao incorporar os fatores de risco psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e ao prever mecanismos de participação dos trabalhadores na identificação e avaliação dos riscos, representa mudança relevante no modelo preventivo adotado no país. O presente artigo tem como objetivo geral analisar em que medida a participação dos trabalhadores na implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, especialmente quanto aos riscos psicossociais previstos na NR-1, pode tensionar o exercício do poder diretivo do empregador e contribuir para construção de formas democráticas de gestão do meio ambiente do trabalho. Parte-se da hipótese de que tais mecanismos representam avanços normativos relevantes, mas sua efetividade democrática depende da forma como são implementados pelas organizações. A pesquisa adota o método dedutivo, com abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental. Conclui-se que a incorporação dos riscos psicossociais ao gerenciamento de riscos amplia a tutela preventiva e abre espaço para práticas participativas na gestão do meio ambiente do trabalho, embora sua efetividade dependa da superação de obstáculos nas relações laborais.

Palavras-chave: Gerenciamento de riscos ocupacionais, Riscos psicossociais, Saúde mental no trabalho, Participação dos trabalhadores, Agenda 2030

---

[1] Mestranda em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Advogada.

[2] Doutora e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professora da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

[3] Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR). Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Professora da UEPG. Procuradora Geral da UEPG.

Abstract/Resumen/Résumé

Within the framework of the international commitments assumed by Brazil under the 2030 Agenda for Sustainable Development, the promotion of healthy work environments and decent work requires broader preventive approaches. In this context, the update of Brazilian Regulatory Standard No. 1 (NR-1), by incorporating psychosocial risk factors into Occupational Risk Management (ORM) and by establishing mechanisms for workers' participation in the identification and assessment of occupational risks, represents an important shift in the national preventive model. This article aims to analyze to what extent workers' participation in the implementation of ORM, particularly regarding psychosocial risks, may challenge the employer's managerial authority and contribute to the development of more democratic forms of workplace management. The study is based on the hypothesis that these mechanisms represent relevant regulatory advances, but their democratic effectiveness depends on how they are implemented within organizations. The research adopts the deductive method, with a qualitative approach based on bibliographic review and documentary. The study concludes that the incorporation of psychosocial risks into occupational risk management expands the scope of preventive protection and opens space for more participatory practices in workplace governance, although its effectiveness depends on barriers present in labor relations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Occupational risk management, Psychosocial risks, Mental health at work, Workers' participation, 2030 agenda

INTRODUÇÃO

A crescente centralidade da saúde mental no debate contemporâneo sobre segurança e saúde no trabalho tem evidenciado limites dos modelos tradicionais de prevenção de riscos ocupacionais. Historicamente, as políticas de segurança do trabalho concentraram-se na identificação e controle de agentes físicos, químicos e biológicos, dedicando menor atenção às condições organizacionais que estruturam a atividade laboral e que podem produzir sofrimento psíquico, adoecimento e desgaste emocional.

Nesse cenário, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), ao incorporar expressamente os fatores de risco psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), representa mudança relevante no modelo normativo de prevenção adotado no Brasil. Além da ampliação do escopo dos riscos considerados na gestão preventiva, a NR-1 introduz mecanismos de consulta e participação dos trabalhadores na identificação e avaliação dos riscos ocupacionais. Essa abertura participativa suscita reflexão sobre os limites e as possibilidades de construção de práticas mais democráticas no campo da segurança e saúde no trabalho, estruturado sob forte centralidade do poder diretivo do empregador.

Diante desse contexto, o presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida a inclusão dos riscos psicossociais e o estímulo à participação dos trabalhadores no gerenciamento de riscos ocupacionais da NR-1 contribuem para uma efetiva gestão democrática de riscos ocupacionais no contexto brasileiro?

Parte-se da hipótese de que a incorporação dos riscos psicossociais e o incentivo à participação dos trabalhadores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais representam avanços normativos relevantes, mas sua efetividade democrática depende da forma como esses mecanismos são implementados na prática pelas organizações.

O objetivo geral consiste em analisar em que medida a participação dos trabalhadores na implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, especialmente quanto aos riscos psicossociais previstos na NR-1, pode tensionar o exercício do poder diretivo do empregador e contribuir para construção de formas democráticas de gestão do meio ambiente do trabalho.

Como objetivos específicos, busca-se: delimitar o conceito de meio ambiente do trabalho saudável e sua relação com os direitos fundamentais e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 3, 8 e 9); examinar a estrutura da NR-1 e do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com destaque para o Programa de Gerenciamento de Riscos e para a incorporação dos fatores psicossociais; analisar a participação dos trabalhadores na implementação do GRO, considerando os limites impostos pelo poder diretivo do

empregador e as possibilidades de cogestão; e identificar desafios e potencialidades para uma gestão democrática da segurança e saúde no trabalho no contexto brasileiro.

Metodologicamente, a pesquisa adota o método dedutivo, partindo da análise de premissas relacionadas ao meio ambiente do trabalho saudável e aos compromissos internacionais assumidos no âmbito da Agenda 2030, para examinar a disciplina normativa do gerenciamento de riscos ocupacionais prevista na NR-1. Trata-se de pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental da legislação e das normas regulamentadoras aplicáveis à segurança e saúde no trabalho.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL E TUTELA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA AGENDA 2030

Em setembro de 2015, os 193 representantes dos Estados-Membros da Organização das Nações Unidas (ONU) se reuniram em Nova York e assinaram o documento "Transformando o Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável". (ONU, 2015). Ao aprovar a Resolução A/RES/70/1[1], os Estados-membros assumiram o compromisso de orientar suas políticas públicas e marcos regulatórios a partir de uma perspectiva que reconhece a centralidade da dignidade humana, da redução das desigualdades e da promoção de condições de vida e de trabalho compatíveis com o desenvolvimento sustentável. A Agenda contém 17 Objetivos e 169 metas que conjugam as dimensões econômica, social e ambiental do desenvolvimento sustentável. (Hoffmann, 2023).

Dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destacam-se, para fins deste estudo, aqueles diretamente relacionados à promoção da saúde e do bem-estar (ODS 3), ao trabalho decente (ODS 8) e à reorganização sustentável dos processos produtivos (ODS 9).

A Agenda 2030 promove uma ampliação do conceito tradicional de proteção laboral, especialmente ao tratar da saúde e segurança dos trabalhadores, ao deslocar o enfoque exclusivo da prevenção de acidentes típicos para uma abordagem mais abrangente do bem-estar dos empregados. Essa perspectiva reconhece que a saúde e a segurança no trabalho não se limitam à integridade física, mas abrangem, também, dimensões psicossociais relacionadas à organização do trabalho, aos ritmos produtivos e às formas de gestão. (Hoffmann, 2023).

O ODS 3 estabelece como meta assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades, adotando uma concepção ampliada de saúde que não se restringe

[1] Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Disponível em https://docs.un.org/en/A/RES/70/1

à ausência de doenças. (ONU, 2015). O ODS 8, por sua vez, propõe "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todas". (ONU, 2015). O conceito de trabalho decente, consolidado no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pressupõe não apenas a geração de postos de trabalho, mas a garantia de condições laborais seguras, dignas e compatíveis com a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores. Já o ODS 9, ao incentivar a inovação, a industrialização inclusiva e sustentável e a modernização das infraestruturas produtivas, evidencia os impactos das transformações tecnológicas sobre o mundo do trabalho.

A leitura integrada desses objetivos permite concluir que a Agenda 2030 atribui centralidade à proteção do trabalhador enquanto sujeito de direitos, inserido em um meio ambiente de trabalho que deve ser saudável, seguro e socialmente sustentável. Tal compreensão exige que a sustentabilidade seja incorporada de forma transversal às práticas organizacionais, superando abordagens restritas à produtividade ou ao desempenho econômico.

A literatura recente tem destacado que, embora haja ampla difusão dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ainda subsiste uma lacuna relevante quanto a sua efetivação prática no cotidiano das organizações. Conforme apontam Pardo, Ghedine e Nunes (2024), a Agenda 2030 orienta a construção de ambientes de trabalho sustentáveis, mas sua concretização depende da incorporação de valores éticos, bem-estar e responsabilidade social nas práticas organizacionais, especialmente no que se refere às condições em que o trabalho é realizado.

As autoras ressaltam que a sustentabilidade organizacional pressupõe a integração equilibrada das dimensões econômica, social e ambiental, atribuindo ao ambiente de trabalho um papel central na materialização dos compromissos assumidos no âmbito da Agenda 2030 (Pardo; Ghedine; Nunes, 2024). Essa perspectiva reforça a necessidade de compreender o meio ambiente do trabalho como elemento estratégico para o desenvolvimento sustentável, no qual a saúde física e mental dos trabalhadores assume papel estruturante.

A incorporação dos riscos psicossociais ao gerenciamento de riscos evidencia, assim, um movimento normativo alinhado à compreensão de que o ambiente de trabalho sustentável é condição indispensável para a promoção do bem-estar (ODS 3), do trabalho decente (ODS 8) e da reorganização responsável dos processos produtivos (ODS 9), reafirmando a centralidade da tutela da saúde do trabalhador no contexto do desenvolvimento sustentável.

Dentro desse panorama, a leitura ampliada de saúde e trabalho proposta pela Agenda 2030 impõe a necessidade de delimitar o conceito de meio ambiente do trabalho, a partir de uma visão constitucional e interdisciplinar. No ordenamento jurídico brasileiro, essa perspectiva encontra fundamento na compreensão de que o meio ambiente do trabalho constitui

dimensão do meio ambiente juridicamente protegido, abrangendo não apenas o espaço físico, mas também os fatores organizacionais e relacionais que impactam a saúde do trabalhador.

A Constituição de 1988 elevou o meio ambiente à condição de direito fundamental (art. 225[2]) e, no plano específico da saúde do trabalhador, atribuiu ao Sistema Único de Saúde competências relacionadas à saúde do trabalhador (art. 200, VIII[3]), em articulação com o dever de redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII[4]). (Maciel, 2012). O que se percebe é que o meio ambiente do trabalho não se reduz ao espaço físico da prestação de serviços, nem ao elenco tradicional de agentes físicos, químicos e biológicos, devendo ser compreendido como uma realidade complexa e multifacetada (Maranhão, 2016).

Nessa linha, meio ambiente de trabalho é tudo o que condiciona a produção do trabalho, desde o local onde o trabalho é realizado, a forma de prover o necessário para que ele se desenvolva, o equilíbrio que deve ser buscado com os meios colocados à disposição do trabalhador para que este produza, devendo o mesmo assegurar as condições necessárias para uma condição de vida digna. (Silva, 2010).

É nesse contexto que a contribuição da psicodinâmica do trabalho desenvolvida por Christophe Dejours assume especial relevância. Segundo o autor, a saúde não se confunde com a ausência de doença, mas com a possibilidade de o trabalhador enfrentar as exigências do trabalho por meio da construção de estratégias subjetivas e coletivas que permitam transformar o sofrimento em experiência socialmente compartilhada (Dejours, 1992).

Para Dejours (1992) o objeto de estudo da Psicopatologia do Trabalho é, acima de tudo, o sofrimento, mas isto não significa que tudo fique reduzido à constatação desse sofrimento. Trata-se também de realizar uma análise que abrirá possibilidades de transformação dessa realidade. Ele observa que muitas vezes não é possível alcançar um equilíbrio entre as exigências da organização do trabalho e as necessidades tanto fisiológicas quanto psicológicas do trabalhador. Deste conflito emerge um sofrimento que pode ser mais ou menos elaborado e apresentar repercussões mais ou menos acentuadas sobre a saúde mental.

O sofrimento psíquico, nessa perspectiva, não decorre exclusivamente de fatores individuais, mas está profundamente vinculado à organização do trabalho, especialmente quando há ruptura entre o trabalho prescrito e o trabalho real, ausência de reconhecimento e

[2] Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.
[3] Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.
[4] Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

limitação das possibilidades de cooperação. A psicodinâmica do trabalho, ao evidenciar a centralidade da organização do trabalho na produção do sofrimento e do adoecimento mental, contribui para a compreensão do meio ambiente do trabalho como espaço no qual se produzem não apenas bens e serviços, mas também sentidos, identidades e formas de sofrimento.

Essa abordagem reforça a necessidade de integrar a saúde mental à tutela jurídica do meio ambiente do trabalho, oferecendo base teórica consistente para o reconhecimento dos riscos psicossociais como riscos ocupacionais e para a adoção de políticas preventivas que ultrapassem o controle de agentes tradicionais. Dessa forma, a incorporação da saúde mental e dos riscos psicossociais ao debate sobre o meio ambiente do trabalho revela-se compatível tanto com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da Agenda 2030 quanto com a tutela constitucional dos direitos fundamentais do trabalhador.

2. GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS E A EMERGÊNCIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: NOVAS ABORDAGENS A PARTIR DA NORMA REGULAMENTADORA Nº 1

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), incumbindo ao poder público a organização de políticas e instrumentos destinados à proteção do meio ambiente laboral. Dentro deste contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho[5], em seus artigos 154 a 201, dispõe um capítulo específico sobre segurança e medicina do trabalho e, nos artigos 155, I[6] e 200[7], atribui ao então Ministério do Trabalho, atualmente Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a competência para editar normas complementares sobre o tema.

Essa competência normativa se materializa por meio das Normas Regulamentadoras (NRs), instrumentos de caráter técnico e obrigatório que detalham padrões mínimos de proteção e prevenção a serem observados pelas organizações. As NRs possuem natureza jurídica infralegal, mas caráter cogente, vinculando empregadores e orientando a atuação fiscalizatória do Estado. Sua função não é apenas estabelecer parâmetros técnicos, mas estruturar modelo sistemático de prevenção, traduzindo, em termos operacionais, o dever jurídico de proteção da saúde do trabalhador.

[5] Promulgada pelo Decreto-Lei n°5.452 de 01/05/1943.
[6] Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200; [...].
[7] Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: [...].

Foi com fundamento nessa autorização legal, que se editou a Portaria nº 3.214/1978, por meio da qual que instituiu as primeiras 28 NRs, entre elas a NR-1, destinada às disposições gerais. Ao longo das décadas, a norma sofreu revisões pontuais e reformulações estruturais, culminando na revisão substancial aprovada em 2019 e publicada em 2020, momento em que passou a incorporar formalmente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como eixo estruturante da política preventiva. Atualizações posteriores ampliaram seu alcance, incluindo dispositivos relacionados à participação dos trabalhadores e à incorporação de fatores psicossociais ao gerenciamento de riscos (Colnago, 2025).

Assim, a NR-1 assume papel central ao estabelecer as disposições gerais aplicáveis às demais NRs e instituir o GRO como modelo permanente da política preventiva nas empresas. A NR-1 define conceitos fundamentais, estabelece diretrizes de implementação e fixa obrigações gerais relativas à identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais.

A partir da atualização promovida pela Portaria nº 1.419/2024, do MTE o capítulo 1.5 da NR-1 consolidou o modelo de GRO, substituindo programas anteriormente fragmentados por abordagem integrada e contínua. O GRO passa a constituir processo permanente de gestão preventiva, operacionalizado por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), instrumento destinado a formalizar o inventário de riscos e o plano de ação correspondente.

Somente a partir dessa estrutura normativa é possível compreender a relevância da incorporação dos riscos psicossociais ao GRO, tema que se insere em contexto mais amplo de ampliação da tutela preventiva no meio ambiente do trabalho. É nesse quadro que os dados recentes sobre adoecimento mental ganham relevo. Em 2022, a OIT e a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicaram diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Nessa publicação estimou-se que no mundo 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, o que representa um custo de quase um trilhão de dólares à economia global, relacionado, de forma predominante, à perda de produtividade (WHO; ILO, 2022).

No contexto nacional, o Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, elaborado pelo MTE (Brasil, 2025), aponta que, considerando os acidentes de trabalho registrados em 2022, os “Outros transtornos ansiosos” (CID F41) corresponderam a 3,78% dos adoecimentos ocupacionais, figurando em terceiro lugar entre as causas mais recorrentes. Somados aos “Episódios depressivos” (CID F32) e às “Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação” (CID F43), os transtornos mentais alcançariam 8,35% do total de afastamentos, situando-se entre as principais causas de adoecimento laboral no país. Esses dados evidenciam a importância de que as organizações incorporem a gestão de fatores psicossociais às suas políticas preventivas.

Sob essa perspectiva, a NR-1, com as disposições decorrentes da Portaria 1.419/2024, do MTE, trouxe nova redação ao capítulo 1.5 (“Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”) e alterou o Anexo I (“Termos e Definições”), reforçando a necessidade de identificação, avaliação e controle sistemático dos riscos presentes no ambiente laboral.

Entre as alterações promovidas, destaca-se a incorporação expressa dos Riscos Psicossociais[8] no âmbito do gerenciamento de riscos. A NR-1 passou a exigir que situações relacionadas à organização do trabalho, tais como estresse ocupacional, assédio moral e violência no ambiente laboral, sejam consideradas no inventário de riscos ocupacionais, ao lado dos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

Estudos recentes apontam que a atualização da NR-1 ampliou o escopo do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), exigindo abordagem integrada dos fatores psicossociais nas organizações. A norma demanda avaliação das condições de trabalho, das relações interpessoais e da carga emocional das atividades, evidenciando que a gestão desses riscos ultrapassa a formalização documental e requer revisão das práticas organizacionais e mecanismos permanentes de prevenção (Santos; Resck; Silva, 2025).

Os fatores psicossociais no trabalho são situações que envolvem a maneira como as atividades são planejadas, organizadas e executadas. Quando não são bem conduzidas, essas situações podem prejudicar a saúde mental, física e social dos trabalhadores. Exemplos incluem metas impossíveis de cumprir, excesso de trabalho, assédio moral, falta de apoio dos superiores, tarefas repetitivas ou solitárias, desequilíbrio entre o esforço e a recompensa, além de locais com falhas na comunicação interna. (Brasil, 2025).

A inovação normativa da NR-1, ao integrar tais elementos ao GRO, desloca o enfoque da prevenção exclusivamente técnica para uma abordagem mais abrangente da organização do trabalho, exigindo que as empresas identifiquem, analisem e adotem medidas de controle também sobre fatores de natureza organizacional e relacional.

O GRO deve ser compreendido como um processo estruturado de gestão preventiva, destinado a identificar perigos, avaliar riscos e implementar medidas de controle nos ambientes laborais. A sistemática introduzida pela NR-1 organiza o gerenciamento a partir de etapas interdependentes que envolvem o levantamento preliminar de perigos, a classificação dos riscos segundo critérios de probabilidade e severidade, a definição de medidas preventivas e o acompanhamento contínuo das ações implementadas. Trata-se, portanto, de um modelo de

[8] 1.5.3.1.4 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.

gestão que ultrapassa a mera formalidade documental, exigindo da organização uma atuação técnica, planejada e permanente, voltada à eliminação, redução ou controle dos riscos ocupacionais. (Ojeda; Bento Amorim, 2022).

Lorena de Mello Rezende Colnago (2025), ao tratar do gerenciamento dos riscos ocupacionais destaca que:

> O conhecimento é realizado por meio de mapeamento do que pode vir a acontecer (item 1.5.4 da NR1), deve ser realizado preferencialmente por uma comissão de experts com as habilidades corretas para essa identificação, mas os trabalhadores devem participar. Há previsão expressa de consulta a eles (1.5.3.3. b). O levantamento dos riscos e perigos é realizado preliminarmente (1.5.4.2.1) e "a) antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações; b) para as atividades existentes; e c) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho."

Ao adotar essa lógica a NR-1 está alinhada ao princípio constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da Constituição Federal), reforçando a dimensão preventiva da tutela da saúde do trabalhador. Para Maurício Godinho Delgado (2017), tal garantia constitui direito fundamental de natureza indisponível, impondo ao empregador dever jurídico de prevenção e organização adequada do ambiente laboral.

A operacionalização do GRO ocorre por meio do PGR, instrumento obrigatório que materializa documentalmente o processo de gestão preventiva. O PGR deve conter, no mínimo, inventário de riscos e plano de ação. Conforme destacam Ojeda e Bento Amorim (2022), o PGR não se limita a um documento formal, mas representa ferramenta sistematizadora da gestão preventiva, articulando identificação, avaliação e controle dos riscos em uma lógica de melhoria contínua.

Nessa mesma linha, Röhm et al. (2020) ressaltam que o Inventário de Riscos deve consolidar a caracterização dos processos e ambientes de trabalho, a descrição dos perigos e possíveis agravos à saúde, a identificação das fontes ou circunstâncias de exposição, os grupos de trabalhadores expostos e as medidas de prevenção já implementadas, além dos critérios utilizados para avaliação e classificação dos riscos. Trata-se, portanto, de instrumento técnico que organiza informações essenciais para a tomada de decisões preventivas.

Na sequência do Inventário, o Plano de Ação corresponde à etapa de definição concreta das medidas preventivas, indicando prioridades, responsáveis e prazos para sua implementação. Röhm et al. (2020) destacam que o PGR exige acompanhamento contínuo das medidas adotadas e verificação de sua eficácia, evitando que o gerenciamento de riscos se reduza a mera formalidade documental. De forma convergente, Ojeda e Bento Amorim (2022) sustentam que

o PGR funciona como instrumento de efetivação do GRO, transformando o diagnóstico dos riscos em providências práticas e monitoráveis.

O Inventário de Riscos reúne informações sobre o processo de trabalho, os perigos identificados, os trabalhadores expostos, o nível de risco e as medidas existentes, enquanto o Plano de Ação define as providências preventivas, responsáveis e prazos de execução. Essa estrutura exige das organizações a revisão não apenas de aspectos técnicos, mas também de práticas gerenciais e modelos de gestão que possam gerar sofrimento ou adoecimento.

Para Dejours (1992) o sofrimento psíquico no trabalho decorre, em grande medida, da forma como a atividade é organizada, das relações de poder e reconhecimento e das estratégias defensivas construídas pelos trabalhadores diante de exigências excessivas. Ao exigir que tais elementos sejam identificados e gerenciados no âmbito do PGR, a NR-1 oferece um instrumento normativo capaz de atuar preventivamente sobre a própria organização do trabalho, aproximando a gestão de riscos de uma política efetiva de proteção à saúde mental.

Na prática, a incorporação dos riscos psicossociais ao GRO exige mudanças estruturais nas organizações. Diferentemente dos riscos físicos ou químicos, esses fatores requerem análise qualitativa da organização do trabalho e das práticas de gestão, demandando instrumentos de escuta dos trabalhadores e avaliação de indicadores organizacionais.

Do ponto de vista corporativo, a mudança exige que setores como Recursos Humanos, lideranças intermediárias e equipes de segurança do trabalho atuem de forma integrada. Metas excessivas, jornadas prolongadas, monitoramento permanente e práticas de gestão baseadas exclusivamente em produtividade passam a ser objeto de análise de risco ocupacional.

Outro desafio relevante reside na mensuração e na comprovação desses riscos. A subjetividade inerente às experiências de sofrimento psíquico pode gerar resistência por parte das organizações, especialmente em contextos empresariais marcados por cultura de desempenho e competitividade. A tendência à naturalização do estresse como elemento "normal" do trabalho constitui obstáculo concreto à implementação efetiva da norma. Nesse sentido, a exigência de documentação no âmbito do PGR impõe maior transparência às práticas organizacionais, tornando auditáveis aspectos antes invisibilizados.

Há, ainda, desafio relacionado à formação técnica. Profissionais de segurança do trabalho tradicionalmente capacitados para lidar com riscos ambientais físicos e químicos passam a necessitar de conhecimentos interdisciplinares, envolvendo psicologia organizacional, ergonomia e gestão de pessoas.

Conforme analisam Colomby et al. (2025), embora a atualização da NR-1 represente um avanço ao reconhecer a saúde mental como dimensão integrante da saúde do trabalhador,

sua efetividade dependerá da adoção de metodologias consistentes, participativas e tecnicamente fundamentadas. Os autores alertam que a ausência de critérios técnicos pode gerar interpretações superficiais, reduzindo os riscos psicossociais a indicadores simplificados ou a soluções padronizadas de mercado, como programas genéricos de “bem-estar”.

Nesse panorama, evidencia-se que a efetividade do gerenciamento de riscos psicossociais depende de instrumentos que ultrapassem formalização. A prevenção desses riscos exige mecanismos que permitam a incorporação da perspectiva dos trabalhadores no processo de identificação e controle dos perigos ocupacionais, abrindo espaço para a discussão sobre os limites e as possibilidades de uma gestão democrática dos riscos no ambiente laboral.

3. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS: LIMITES E POSSIBILIDADES PARA UMA GESTÃO DEMOCRÁTICA

A análise da participação dos trabalhadores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais exige, inicialmente, a compreensão da estrutura jurídica do poder diretivo do empregador, elemento central da relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado (2020) concebe o chamado poder empregatício como o conjunto de prerrogativas concentradas na figura do empregador para direção, regulamentação, fiscalização e aplicação de medidas disciplinares. No interior desse gênero, o poder diretivo corresponde às prerrogativas voltadas à organização da estrutura empresarial e à orientação cotidiana da prestação de serviços, definindo o modo como o trabalho deve ser executado.

Na mesma linha, Luciano Martinez (2020) compreende o poder diretivo como a faculdade atribuída ao empregador para exigir comportamentos lícitos dos empregados com vistas ao alcance dos objetivos empresariais previamente estabelecidos. Amauri Mascaro do Nascimento (2011), por sua vez, destaca que, sendo o empregado trabalhador subordinado, o empregador detém a competência para determinar o modo como a atividade será exercida, não sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre a forma de execução do trabalho.

Essas construções evidenciam que o poder diretivo não se limita à definição de metas produtivas ou à coordenação operacional do empreendimento. Ele abrange a organização interna da empresa, a fixação de normas e procedimentos, o acompanhamento da execução do trabalho e a aplicação de sanções disciplinares quando necessário.

Contudo, a Constituição de 1988 impôs limites relevantes ao exercício do poder diretivo ao afirmar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e assegurar direitos fundamentais aos trabalhadores. Como observa Delgado (2020), os direitos da

personalidade do trabalhador funcionam como contraponto ao poder empregatício, que deve ser exercido dentro dos limites normativos, sob pena de abuso e responsabilização jurídica.

A direção da prestação de serviços envolve a organização do ambiente laboral, a definição dos processos produtivos e a adoção de medidas de prevenção de riscos. Se o empregador detém o poder de organizar o trabalho, também lhe incumbe estruturar as condições em que a atividade será realizada, inclusive quanto à identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais. Nessa dinâmica, o PGR, integrante do GRO previsto na NR-1, constitui o principal instrumento de organização da política preventiva nas empresas, ao sistematizar o inventário de riscos e o plano de ação. A ampliação normativa promovida pela NR-1, com a inclusão dos riscos psicossociais e a previsão de consulta aos trabalhadores, evidencia, contudo, tensão entre a tradicional concentração do poder organizacional e a incorporação de mecanismos participativos na gestão do ambiente de trabalho.

Ao prever mecanismos de escuta dos trabalhadores na identificação e gestão dos riscos ocupacionais, a norma aproxima a segurança e saúde no trabalho de modelos mais participativos de organização laboral. Isso abre espaço para o debate sobre os limites da participação dos trabalhadores na definição das condições de trabalho e das estratégias preventivas, no âmbito da democratização da gestão nas empresas.

A partir desta perspectiva é que a discussão acerca da cogestão se insere no debate sobre a democratização das relações de trabalho nas organizações. Em termos conceituais, a cogestão refere-se à institucionalização de mecanismos que permitem aos trabalhadores intervir, de forma estruturada, na organização e na condução das atividades empresariais, podendo alcançar tanto o plano operacional quanto o estratégico.

Entretanto, é necessário distinguir entre formas de participação que apenas ampliam a consulta ou a circulação de informações e aquelas que efetivamente alteram a distribuição do poder decisório. Novaes e Dagnino (2010), ao contrastarem propostas gerencialistas com concepções de viés autogestionário, demonstram que muitas iniciativas empresariais permitem aos trabalhadores opinar sobre aspectos secundários do processo produtivo, preservando o núcleo estratégico das decisões sob controle exclusivo da direção.

Nessas circunstâncias, a participação pode assumir caráter instrumental, funcionando como técnica de gestão do consentimento e de aumento da produtividade, sem romper com a lógica hierárquica tradicional. Ao analisar experiências no setor automobilístico, Nogueira (2009) observa que modelos participativos podem ampliar o diálogo entre capital e trabalho, mas também consolidar mecanismos de integração e controle da subjetividade operária,

revelando que tais práticas podem tanto ampliar espaços de democratização quanto estabilizar o conflito em moldes compatíveis com a racionalidade empresarial.

A NR-1, ao prever mecanismos de consulta e participação dos trabalhadores no âmbito do GRO, tensiona a lógica tradicional do poder diretivo unilateral e projeta no plano jurídico o debate sobre formas de cogestão nas relações de trabalho. A exigência de envolvimento dos trabalhadores na identificação de perigos, na avaliação de riscos e na definição de medidas preventivas aproxima-se de um modelo de gestão compartilhada.

Resta, contudo, examinar de que modo essa participação está estruturada na NR-1e quais são seus limites e potencialidades, especialmente no que se refere à incorporação dos riscos psicossociais no inventário e no plano de ação do PGR. A participação dos trabalhadores no GRO encontra fundamento expresso na própria estrutura normativa da NR-1. O item 1.5.3.3, da NR-1 estabelece que:

> A organização deve adotar mecanismos para:
> a) a participação de trabalhadores no processo de gerenciamentos de riscos ocupacionais, proporcionando noções básicas sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais;
> b) a consulta aos trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, quando houver; e
> c) comunicar aos trabalhadores os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção previstas no plano de ação.

Trata-se de previsão que ultrapassa a mera comunicação formal de medidas preventivas, impondo um dever de envolvimento ativo dos trabalhadores na dinâmica de identificação e avaliação dos riscos. A norma também determina que a organização deve comunicar aos trabalhadores os riscos consolidados no inventário e as medidas previstas no plano de ação, o que reforça a transparência como elemento estruturante do modelo preventivo.

Não se trata apenas de elaborar documentos técnicos para fins de fiscalização estatal, mas de permitir que os trabalhadores conheçam os riscos a que estão expostos e as estratégias adotadas para seu controle (Lucca; Silva-Júnior; Bandini, 2025).

No que se refere especificamente aos riscos psicossociais, a participação assume papel ainda mais relevante. O item 1.5.3.1.4[9] determina que o gerenciamento de riscos deve abranger, além dos agentes físicos, químicos e biológicos, os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho

[9] 1.5.3.1.4 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.

Ademais, o item 1.5.3.2.1[10] impõe que a organização considere as condições de trabalho nos termos da NR-17[11], o que inclui a análise das exigências da atividade e dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

A relevância da participação também se evidencia na etapa de avaliação de riscos. O item 1.5.4.4.6[12] prevê que a avaliação deve ser revista, entre outras hipóteses, após solicitação justificada dos trabalhadores ou da CIPA. Tal previsão confere aos trabalhadores capacidade formal de provocar a reavaliação do risco, inserindo-os no ciclo decisório da gestão preventiva.

Além disso, a Portaria MTE nº 342/2024 introduziu no item 1.4.3 o direito do trabalhador de interromper suas atividades quando constatar situação que envolva risco grave e iminente para sua vida ou saúde, com garantia de proteção contra consequências injustificadas.

No plano psicossocial, essa prerrogativa ganha especial significado. Situações de assédio, metas abusivas ou pressões organizacionais excessivas podem configurar risco grave à saúde mental, e a norma passa a oferecer instrumentos formais para sua comunicação e enfrentamento institucional. (Oliveira et al., 2025).

A NR-1 não apenas reconhece os riscos psicossociais como juridicamente relevantes, mas também institui canais de escuta e intervenção no ambiente de trabalho. Isso, contudo, não elimina as estruturas tradicionais que caracterizam a organização empresarial, de modo que a implementação do GRO em perspectiva democrática enfrenta obstáculos que ultrapassam a dimensão normativa e alcançam a própria dinâmica das relações de trabalho, desafiando modelos de gestão baseados na centralização decisória e na racionalidade técnico-instrumental.

Lucca, Silva-Junior e Bandini (2025) observam que a aplicação da lógica clássica de matriz de probabilidade e severidade, historicamente utilizada para agentes físicos e químicos, apresenta limitações quando transposta aos fatores psicossociais, cuja natureza envolve dimensões subjetivas e relacionais. Avaliações exclusivamente quantitativas tendem a desconsiderar a experiência dos trabalhadores, reduzindo fenômenos complexos como assédio, sobrecarga e pressão psicológica a categorias abstratas que não captam o sofrimento laboral.

Nesse sentido, os autores defendem a adoção de métodos mistos, combinando instrumentos quantitativos com entrevistas, escuta qualificada e espaços coletivos de diálogo (Lucca et al., 2025). Essa proposta revela que a efetividade do GRO, especialmente no campo

[10] 1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.
[11] Norma regulamentadora que trata da ergonomia e da adaptação das condições laborais às características psicofisiológicas dos trabalhadores.
[12] 1.5.4.4.6 A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações: (...) f) após a solicitação justificada dos trabalhadores ou da CIPA, quando houver.

psicossocial, depende da abertura institucional à participação real dos trabalhadores, e não apenas da formalização documental do inventário de riscos.

Outro desafio relevante reside nas desigualdades estruturais de poder que caracterizam a relação de emprego. Como apontam Lucca et al. (2025), os fatores psicossociais se articulam com contextos macroeconômicos e com modelos de gestão baseados na intensificação do ritmo laboral, na pressão por produtividade e na flexibilização contratual. Nessas circunstâncias, a simples previsão normativa de participação pode não ser suficiente para garantir que a escuta seja autêntica e que as medidas propostas sejam efetivamente implementadas.

Além disso, a posição jurídica de superioridade organizacional do empregador pode influenciar o grau de abertura à manifestação dos trabalhadores. A possibilidade de consulta prevista na NR-1 tende a perder eficácia quando inexistem canais institucionais seguros e culturalmente legitimados de comunicação. A subnotificação de riscos psicossociais decorre, muitas vezes, do receio de exposição, do estigma associado ao sofrimento mental e da naturalização de práticas organizacionais potencialmente nocivas.

Camargos (2025) sustenta que a atualização da NR-1 desloca o foco exclusivamente técnico da segurança para uma perspectiva que exige compromisso contínuo com o bem-estar coletivo, o que demanda qualificação de lideranças e fortalecimento de práticas de apoio social no ambiente laboral. Na mesma direção, Oliveira et al. (2025) destacam que a efetividade da gestão dos riscos psicossociais depende da integração entre exigência legal e práticas concretas de promoção da saúde mental, incluindo formação de lideranças, criação de espaços seguros de escuta e políticas institucionais permanentes de acompanhamento. A gestão democrática, nesse sentido, não se reduz à consulta pontual, mas envolve construção progressiva de confiança e compartilhamento de responsabilidades.

Assim, a cogestão no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho não se apresenta como substituição do poder diretivo, mas como sua conformação a um modelo preventivo participativo. A efetividade da NR-1 dependerá da capacidade das organizações de transformar mecanismos formais de consulta em espaços de escuta e revisão das práticas de gestão.

Apesar dos desafios estruturais apontados, a incorporação dos riscos psicossociais ao GRO representa oportunidade relevante de amadurecimento democrático das relações de trabalho. Ao reconhecer que a organização do trabalho pode produzir sofrimento e adoecimento, a NR-1 desloca o debate da prevenção do plano meramente técnico para o campo das relações de poder no ambiente organizacional. O potencial democrático do GRO reside, sobretudo, na possibilidade de transformar a escuta dos trabalhadores em elemento estruturante da gestão

preventiva, permitindo que experiências de sobrecarga, humilhação ou pressão excessiva sejam reconhecidas como fatores de risco ocupacional.

Além disso, o reconhecimento normativo dos fatores psicossociais exige das organizações a revisão de práticas gerenciais que podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Metas incompatíveis com a capacidade humana, sistemas de avaliação exclusivamente quantitativos e modelos de liderança baseados na intimidação passam a ser analisados sob a ótica do risco ocupacional, ampliando a prevenção para além do ambiente físico e alcançando a própria organização do trabalho.

A partir dessas premissas, a incorporação dos fatores psicossociais no âmbito do GRO reforça a compreensão de que a saúde no trabalho não se restringe à prevenção de acidentes ou à exposição a agentes físicos, mas envolve também as condições organizacionais que estruturam a atividade laboral. A reflexão desenvolvida por Dejours (1992) permanece atual ao evidenciar que a organização do trabalho pode constituir fonte de sofrimento psíquico quando marcada por pressões excessivas, metas incompatíveis com a capacidade humana ou relações hierárquicas violentas.

Ao reconhecer esses elementos como potenciais fatores de risco ocupacional e ao prever mecanismos de escuta e participação dos trabalhadores, a NR-1 aproxima a gestão da segurança e saúde no trabalho de uma perspectiva de promoção do trabalho saudável e digno.

No contexto brasileiro, marcado por profundas desigualdades sociais e por histórico de fragilidade na efetivação de direitos trabalhistas, a ampliação da participação no âmbito da SST pode representar mecanismo incremental de democratização das relações produtivas. Ainda que não elimine as assimetrias inerentes ao contrato de trabalho, a abertura de canais institucionais de consulta, revisão e intervenção permite reduzir espaços de arbitrariedade e ampliar a corresponsabilidade na construção de ambientes laborais saudáveis.

O avanço possível, portanto, não se encontra na substituição do poder diretivo, mas na sua reconfiguração. A gestão empresarial permanece necessária, mas passa a ser juridicamente condicionada por parâmetros preventivos e participativos. O GRO pode atuar como instrumento de equilíbrio entre eficiência produtiva e proteção da dignidade do trabalhador, especialmente quando a saúde mental passa a integrar de forma explícita o inventário de riscos.

A consolidação desse potencial dependerá da capacidade de empresas, trabalhadores e instituições públicas de transformar a previsão normativa em prática institucional consistente. Se implementado com seriedade, o modelo pode contribuir para deslocar a cultura empresarial de uma lógica reativa, centrada na responsabilização após o dano, para uma lógica preventiva,

dialogal e compartilhada. Trata-se de movimento gradual, mas que sinaliza possibilidade concreta de fortalecimento democrático no interior das organizações.

CONCLUSÃO

A ampliação da tutela jurídica da saúde e segurança no trabalho, especialmente no que se refere à incorporação dos fatores psicossociais, representa um dos desafios centrais da regulação contemporânea das relações laborais. A crescente incidência de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho evidencia que os modelos tradicionais de prevenção, historicamente centrados em agentes físicos, químicos e biológicos, mostram-se insuficientes para enfrentar os riscos derivados da própria organização do trabalho.

Nesse contexto, a atualização da NR-1 e a instituição do GRO constituem importante avanço no ordenamento brasileiro ao introduzirem abordagem preventiva abrangente e integrada. A incorporação dos riscos psicossociais ao gerenciamento de riscos, bem como a previsão de mecanismos de consulta e participação dos trabalhadores no processo de identificação e avaliação dos perigos ocupacionais ampliam o alcance das políticas de saúde e segurança no trabalho e aproximam a gestão preventiva de uma perspectiva mais democrática.

A análise desenvolvida ao longo do artigo demonstrou que essa ampliação normativa dialoga diretamente com os compromissos assumidos no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, especialmente no que se refere à promoção da saúde e bem-estar (ODS 3) e à garantia de trabalho decente (ODS 8). A concepção ampliada de meio ambiente do trabalho saudável, adotada nesse marco internacional e incorporada progressivamente ao debate jurídico brasileiro, reconhece que as condições organizacionais e as relações interpessoais no ambiente laboral desempenham papel relevante na produção de sofrimento e adoecimento.

Entretanto, também se verificou que a implementação do GRO ocorre em contexto institucional marcado pela centralidade do poder diretivo do empregador. Como demonstrado, a organização da segurança e saúde no trabalho integra o núcleo das prerrogativas empresariais de organização da atividade produtiva, o que impõe limites estruturais à efetivação de práticas plenamente participativas no interior das organizações.

À luz dessas considerações, a previsão normativa de consulta e participação dos trabalhadores no âmbito da NR-1 não elimina as desigualdades estruturais de poder que caracterizam a relação de emprego. A efetividade desses mecanismos dependerá, em grande medida, da forma como são implementados pelas empresas, bem como da existência de ambientes institucionais que assegurem canais seguros de escuta e participação.

Ainda assim, a incorporação dos fatores psicossociais ao GRO abre espaço relevante para construção gradual de práticas mais participativas na gestão do meio ambiente do trabalho. Ao reconhecer que a organização do trabalho pode constituir fonte de risco ocupacional, a norma introduz parâmetros que condicionam o exercício do poder diretivo à observância de critérios preventivos e à consideração das experiências concretas dos trabalhadores.

Dessa forma, confirma-se parcialmente a hipótese apresentada na introdução: a inclusão dos riscos psicossociais e o estímulo à participação dos trabalhadores no gerenciamento de riscos ocupacionais representam avanços normativos relevantes, mas sua efetividade democrática depende da capacidade das organizações de transformar os mecanismos formais previstos na norma em práticas institucionais consistentes.

Conclui-se que o potencial democrático do GRO não reside na substituição do poder diretivo do empregador, mas em sua reconfiguração à luz dos princípios constitucionais de proteção à saúde, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Quando efetivamente implementado, o modelo introduzido pela NR-1 pode contribuir para deslocar a gestão da segurança e saúde no trabalho de uma lógica reativa para uma abordagem preventiva e participativa, orientada à promoção de ambientes laborais mais saudáveis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [CLT (1943)]. **Consolidação da Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Previdência. **Norma regulamentadora nº 1**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024-i-1.pdf. Acesso em: 16 fev.2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em:16 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/inclusao-de-fatores-de-risco-psicossociais-no-gro-comeca-em-carater-educativo-a-partir-de-maio. Acesso em: 16 fev.2026.

CAMARGOS, Raquel Dorotea Aparecida de. Atualização da NR-01: efeitos sobre a saúde mental e a segurança no ambiente de trabalho. **Revista FT, Ciências da Saúde**, v. 29, ed. 149, ago. 2025. DOI: 10.69849/revistaft/ni10202511231628.

COLNAGO, L. de M. R. A Importância da Norma Regulamentar n.º 1 para o Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais no Brasil: Uma Necessária Universalização Para Todos Os Trabalhadores. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 3, n. 3, p. e138; p. 223–240., 2025. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2025.138. Disponível em: https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/138. Acesso em: 16 fev. 2026.

COLOMBY, R. K. .; COSTA, S. G. da; ASSUNÇÃO, F. de; CARNEIRO, L. L.; GUIMARÃES, L. de V. M. Os fatores psicossociais na gestão de riscos ocupacionais: tensões e implicações da atualização da Norma Regulamentadora 01 (Nr-01). **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 23, n. 68, p. 62–88, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.16882407. Disponível em: https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/7634. Acesso em: 21 fev. 2026.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19 ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

HOFFMANN, Cristina Reginato. **A efetivação das convenções da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico trabalhista**: do monismo à transnormatividade. 2023. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. doi:10.11606/T.2.2023.tde-28022024-091155. Acesso em: 08 fev. 2026.

LUCCA, Sergio Roberto de; SILVA-JUNIOR, João Silvestre; BANDINI, Márcia. Análise crítica dos fatores psicossociais no trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da Norma Regulamentadora-1. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 23, n. 1, 2025. DOI: http://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1425.

MACIEL, Joelson de Campos. **O direito a saúde e a um meio ambiente favorável ao trabalho e aos trabalhadores**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Mato Grosso.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, p. 80–117, jul./dez. 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. As relações de trabalho em uma empresa global: um novo paradigma ou neocorporativismo? **Caderno CRH**, Salvador, v. 22, n. 57, p. 581–600, set./dez. 2009.

NOVAES, Henrique T.; DAGNINO, Renato. A participação do trabalhador na fábrica: contrastes entre as propostas do modelo japonês e as propostas autogestionárias. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 12, n. 24, p. 242–267, maio/ago. 2010.

OJEDA, Evelyn; BENTO AMORIM, Adriana Eloá. Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR-O): proposta para uma instituição pública de ensino fundamental do Estado de Mato Grosso, Brasil. **E&S – Engineering and Science**, v. 11, n. 2, 2022. DOI: 10.18607/ES20221113899.

OLIVEIRA, Dalila Viana; MACEDO, Jordânia Ferreira; LAUAR, Roberta Almeida Eliote; RIBEIRO, Thiago Soares. Saúde mental a partir das atualizações da NR-1: o papel do psicólogo na prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho. **Revista Multidisciplinar Integrada – REMI**, v. 5, 2025. DOI: 10.61164/j7gwmw30.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. **Resolução A/RES/70/1 da Assembleia Geral das Nações Unidas, 25 set. 2015**. Disponível em: https://sdgs.un.org/2030agenda. Acesso em: 07 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/latin-america-and-caribbean/brasil/conheca-oit.

PARDO, Marcela; GHEDINE, Tatiana; NUNES, Daniela. Explorando a interligação entre liderança espiritual e local de trabalho sustentável: uma discussão conceitual. RAE – **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 64, n. 4, p. 1–23, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/S0034-759020240402x.

RÖHM, Daniel Gobato et al. Gerenciamento de riscos ocupacionais: uma nova proposta de segurança do trabalho. **South American Development Society Journal**, v. 6, n. 17, p. 156-174, 2020. DOI: 10.24325/issn.2446-5763.v6i17p156-174.

SANTOS, Sérgio Valverde Marques dos; RESCK, Zélia Marilda Rodrigues; SILVA, Vitória Cristina. O impacto das alterações da NR-1 na gestão em enfermagem: uma nova abordagem para os riscos psicossociais na enfermagem. **Revista Brasileira de Enfermagem,** v. 78, n. 5, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0034-7167.2025780501pt . Acesso em: 21 fev. 2026.

SILVA, Amanda Carolina Sozua; TIBALDI, Saul Duarte. Meio ambiente do trabalho e saúde mental: uma integração necessária à efetivação da garantia constitucional a um ambiente laboral saudável. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, 2018. Vol. 11, nº 1.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Mental health at work: policy brief.** Geneva, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944. Acesso em:16 fev. 2026.