

Revista **VENTUROLI**

Trabalhista

Brasília • Ano 1 • Volume 6 • Junho • 2026

- Doutrina
- Jurisprudência
- Legislação



editora
VENTUROLI

Revista **VENTUROLI** *Trabalhista*

Publicação Mensal de Doutrina, Jurisprudência e Legislação

Brasília • Ano 1 • Volume 6 • Junho • 2026 • ISSN 3086-321X

Diretores Responsáveis

ALFREDO LUIS GOMES VENTUROLI

TIAGO JOSÉ GOMES VENTUROLI

Conselho Editorial

ALEXANDRE AGRA BELMONTE (PRESIDENTE)

AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO

CRISTIANO PAIXÃO

FABIANO COELHO DE SOUZA

GABRIELA NEVES DELGADO

JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO

LARISSA MATOS

LORENA VASCONCELOS PORTO

LUCIANO MARTINEZ

NEY MARANHÃO

PAULO RÉGIS MACHADO BOTELHO

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO

THEREZA CHRISTINA NAHAS

VALERIO DE OLIVEIRA MAZZUOLI



editora

VENTUROLI

Revista **VENTUROLI** *Trabalhista*

Brasília • Ano 1 • Volume 6 • Junho • 2026

ISSN 3086-321X

Redação

revista@editoraventuroli.com

Assinaturas

contato@editoraventuroli.com

Revisão

Linotec

Projeto gráfico e diagramação

Linotec

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo – Lei 9.610/1998.

© 2026 edição e distribuição da

EDITORA VENTUROLI DE LIVROS E REVISTAS LTDA

SCS Quadra 1, Bloco M, Lote 30, Sala 418

Edifício Gilberto Salomão

CEP: 70.305-900 – Brasília/DF – Brasil

Tel.: (61) 99888-8181

Conheça mais: www.editoraventuroli.com

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO – PORTARIA 1.419/2024 DO MTE – NR-1

*In psychosocial risks in the workplace –
MTE Ordinance no. 1,419/2024 – NR-1*

VÓLIA BOMFIM

Advogada trabalhista, doutora e mestre em Direito, desembargadora
aposentada, membro da ABDT, autora e professora.
voliabomfim@gmail.com

RESUMO: Este artigo analisa as inovações da Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a NR-1 para incluir explicitamente os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A partir dessa atualização normativa, examina-se a obrigatoriedade de identificar, avaliar e controlar tais fatores, destacando o papel estratégico da saúde mental nas organizações. O estudo aborda os impactos regulatórios, a cultura preventiva e as implicações jurídicas correlatas, inclusive durante o período de transição regulatória até 2026. Conclui-se que a nova norma consolida um marco na gestão moderna de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com reflexos diretos na governança corporativa, na mitigação de passivos e na promoção de ambientes corporativos saudáveis e sustentáveis.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental. Riscos psicossociais. NR-1. Medidas preventivas e sua inserção obrigatória no PGR.

A pandemia da Covid-19 trouxe grande aumento nos casos de transtornos mentais em todos os países e o consequente afastamento dos trabalhadores de suas atividades laborais. Da mesma forma, a revolução digital ampliou o conceito de ambiente de trabalho para incluir os ambientes virtuais, viabilizando o surgimento do trabalho remoto. Além disso, os desafios trazidos pelas novas tecnologias, internet, tempo dedicado às telas e conteúdos consumidos trouxeram sobrecarga de trabalho e informação, o que tem forte impacto na rotina, no

ABSTRACT: This article analyzes the innovations introduced by Ordinance MTE No. 1,419/2024, which amended Regulatory Standard No. 1 (NR-1) to explicitly include psychosocial risks in the Risk Management Program (PGR). Based on this regulatory update, the study examines the mandatory requirement to identify, assess, and control such factors, highlighting the strategic role of mental health within organizations. The paper addresses the corresponding regulatory impacts, preventive culture, and legal implications, including the regulatory transition period lasting until 2026. It concludes that the new regulation establishes a milestone in modern Occupational Health and Safety (OHS) management, with direct effects on corporate governance, liability mitigation, and the promotion of healthy and sustainable corporate environments.

KEYWORDS: Mental health. Psychosocial risks. NR-1. Preventive measures and their mandatory inclusion in the PGR.

humor, no ciclo do sono e nos relacionamentos das pessoas, o que pode interferir nos quadros de depressão, ansiedade e estresse, em todas as idades.

Assim, o mundo passou a dar maior relevância à necessidade de se incluir uma cultura mais abrangente na gestão e prevenção de fatores de risco relacionados à segurança e à saúde mental no ambiente corporativo.

O Brasil, em conformidade com as novas diretrizes internacionais da Organização

Internacional do Trabalho – OIT e da Organização Mundial da Saúde – OMS, reconheceu a importância de uma abordagem mais holística e estratégica relativa às questões ligadas à *Segurança e Saúde no Trabalho – SST*.

As *Normas Regulamentadoras*¹ representam um conjunto de regras que objetivam prevenir acidentes e doenças ocupacionais nos diversos setores da nossa economia, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável. Atualmente, cada uma das 38 NRs existentes aborda uma área específica que contém algum tipo de risco significativo para a segurança no trabalho. Por exemplo, a NR-1 trata das disposições gerais e do gerenciamento dos riscos ocupacionais, que servem de base para as demais NRs, bem como dos fatores de risco psicossociais²; a NR-5 regula a CIPA, enquanto a NR-6 trata do uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); a NR-17 trata dos fatores relativos à ergonomia, a NR-33 regula o trabalho em áreas de confinamento; a NR-35 trata da segurança no trabalho em altura e a NR-37 trata da segurança em plataformas marítimas de petróleo.

A NR-1 já sofreu diversas revisões pontuais (como em 1983, 1988, 1993), mas as alterações mais significativas ocorreram a partir de janeiro de 2022, quando entrou em vigor a atualização que determinou que a NR-1 passasse a tratar

das *Disposições Gerais e Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais*, tornando obrigatória a implementação do GRO e do PGR³ como medidas de segurança no ambiente de trabalho. O *Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)*, mais amplo e abrangente, estrutura as medidas de controle dos riscos ocupacionais no *Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)*.

Ainda em 2022, a Portaria MTP nº 4.219/2022, em vigor desde 20.03.2023, alterou a nomenclatura de “Comissão Interna de Prevenção

3. A NR-1 tornou obrigatória, a partir de 03.01.2022, a implementação do GRO e do PGR, sendo que o *Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)* deve estruturar o *Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)*.

GRO: Conjunto de ações multidisciplinares e coordenadas que objetivam: a) *identificar* as fontes de possíveis riscos, b) *analisar e avaliar* sua probabilidade e gravidade, c) *elaborar planos de ação para prevenir, tratar, reduzir ou eliminar* os perigos e fatores de risco no ambiente de trabalho e/ou nas atividades profissionais exercidas, d) *monitorar continuamente* os riscos e seus efeitos na saúde e segurança dos trabalhadores.

Para tanto, o GRO deve constituir e estruturar um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, de forma a garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais, que deve abranger os riscos decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e aqueles relacionados a fatores ergonômicos e psicossociais.

PGR: É o registro e a formalização feitos dentro do GRO, composto por, no mínimo, dois documentos obrigatórios: a) *Inventário de Riscos Ocupacionais*, com as etapas de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos, para o estabelecimento das medidas de prevenção; b) *Plano de Ação*, onde se estabelecem as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, com o intuito de eliminar, reduzir ou controlar os riscos e perigos ocupacionais.

Obs.: o PGR, em uma abordagem mais ampla, substituiu o antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), passando a abranger todos os riscos ocupacionais e não apenas os ambientais.

O item 1.5 da NR-1 estabelece ainda a obrigatoriedade de realizar a *Análise de Acidentes de Trabalho (AAT)*, assim como o *Plano de Respostas a Emergências (PRE)* e os requisitos mínimos para elaboração do PGR.

1. Uma breve análise sobre o surgimento e evolução das *Normas Regulamentadoras*, mostra que elas são resultado de um período de grande expansão industrial nas décadas de 1960 e 1970, também marcado por altos índices de acidentes e adoecimentos ligados ao trabalho. Inicialmente, a Lei 6.514/1977, que estabeleceu a redação dos artigos 154 a 201 da CLT, determinou em seu art. 200 que o Ministério do Trabalho deveria criar disposições complementares às normas relativas à segurança e à saúde dos empregados. Assim, surgiram em 1978 as primeiras Normas Regulamentadoras, publicadas através da Portaria MTb nº 3.214/1978.
2. Em agosto de 2024, houve importante alteração através da MTE nº 1.419/2024, determinando a inclusão dos *fatores de risco psicossociais* na NR-1, conforme abordaremos mais à frente.

de Acidentes” – CIPA para “Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de *Assédio*” – CIPA⁴, adequando a nomenclatura que consta de diversas Normas Regulamentadoras (NRs) à nova redação dada ao art. 163 da CLT, de acordo com a Lei 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. Portanto, as NRs passaram a tratar não só de prevenção de acidentes, mas também de medidas efetivas para combater o *assédio* sexual, moral ou qualquer outra forma de violência no ambiente de trabalho. Atualmente, as empresas estão obrigadas a promover a participação integrada de trabalhadores e da CIPA no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Em março de 2024, a Lei 14.831 instituiu o *Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental*, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas que atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores (art. 2º da Lei 14.831/2024). Desta forma, foi reforçado que a saúde mental vai além de uma responsabilidade social, representando um *compromisso com ambientes de trabalho mais saudáveis e inclusivos*, assim como uma *estratégia de sustentabilidade empresarial e humana*. Esta lei objetiva incentivar que as empresas criem iniciativas como: disponibilização de terapia psicológica, desenvolvimento de programas que cultivem o equilíbrio emocional para prevenção do *burnout*, *boreout* etc., treinamento de lideranças para identificar sinais de esgotamento emocional.

Em agosto de 2024, houve importante atualização da Norma Regulamentadora determinando de forma expressa a inclusão na NR-1 (MTE nº 1.419/2024) dos *fatores de risco psicossociais*, também chamados de riscos

psicológicos ou de saúde emocional. Foi reforçada a gestão de segurança e saúde no trabalho (SST) através da exigência de que os fatores de risco psicossociais passem a ser identificados e gerenciados no ambiente de trabalho, *independentemente do porte da empresa*.

A partir daí, os fatores de risco psicossociais passaram a ser obrigatoriamente gerenciados com o mesmo rigor aplicado a outros fatores de risco ocupacionais decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e os relacionados aos fatores ergonômicos. Portanto, agora a NR-1 obriga a inclusão dos fatores de risco psicossociais no PGR, com medidas preventivas claras e ações corretivas definidas (feitas a partir da identificação, avaliação, prevenção, tratamento ou extinção, assim como monitoramento contínuo desses riscos ocupacionais), o que exige uma abordagem multidisciplinar, isto é, feita de forma integrada entre RH, áreas técnicas, lideranças e especialistas em SST.

Lembramos também que não é novidade uma NR determinar os cuidados do empregador em relação aos fatores de risco psíquicos pois, a própria NR-1 já determinava que as empresas fizessem o gerenciamento de *todos* os riscos ocupacionais. Porém, a norma não era clara quanto ao conceito do que é um fator de risco psicossocial.

Os riscos psicossociais não são fáceis de serem mensurados, já que essas condições nem sempre agem da mesma forma em cada pessoa ou dão sinais claros em seu início, funcionando como um risco invisível. Podem ser causados por um único fator ou pela combinação de várias situações relacionadas à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral, como, por exemplo: ausência de suporte, metas excessivas e pressão por resultados, assédio de todos os tipos, conflitos interpessoais, falta de autonomia no trabalho, sobrecarga, excesso de horas extras, metas abusivas, ambientes tóxicos etc. Esses fatores podem causar no indivíduo estresse, ansiedade

4. A NR-4 traz a Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas, que estabelece a obrigatoriedade da CIPA para empresas de Grau de Risco 3 e 4, a partir do número de 20 empregados; e para empresas com Grau de Risco 1 e 2, a partir de 51 trabalhadores.

generalizada, depressão, *burnout*, *boreout*⁵, dentre outros problemas de saúde mental. A mera existência de risco à saúde física do trabalhador pode também desencadear o risco psicossocial.

Os fatores de risco psicossociais são aqueles relacionados ao trabalho em si, ao ambiente, à organização, à forma de execução e aos relacionamentos interpessoais entre colegas e chefes e podem afetar a saúde mental e até mesmo a física dos trabalhadores.

A OMS faz uma importante distinção que deve ser levada em consideração quanto aos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, que são:

- a) as *interações no trabalho*, que estão ligadas a fatores do ambiente de trabalho e às condições oferecidas pela empresa que podem levar a uma sobrecarga mental, gerar fadiga e adoecimento, como, por exemplo, as tarefas que o trabalhador executa, o chefe daquela pessoa; exposição de forma muito intensa ou por tempo prolongado à pressão ou a altos níveis de estresse etc.;

- b) as *capacidades e necessidades individuais do trabalhador*, pois cada pessoa é diferente das outras e as variáveis individuais influenciam o fator adoecimento. As experiências do trabalhador, a forma como ele vive o seu trabalho, as suas percepções individuais e peculiaridades, além, é claro, da sua predisposição genética, influenciam a propensão para o adoecimento mental de cada indivíduo. Algumas pessoas são mais propensas ao adoecimento mental, outras são mais resilientes, isto é, existem particularidades individuais.

Porém, não é exclusividade dos fatores de risco psicossociais a variável individual influenciar o fator do adoecimento. Por exemplo, em relação ao ruído, existem pessoas que são mais predispostas a desenvolver perda auditiva do que outras. Da mesma forma, quanto à exposição a fatores ergonômicos, existem pessoas que têm mais predisposição a desenvolver um problema de ombro, de pescoço ou de coluna do que outras.

Por outro lado, a existência de fatores de risco como estresse ou tensão, metas a cumprir, em um ambiente de trabalho saudável, nem sempre irá significar uma tendência ao adoecimento, mas, ao contrário, pode levar as pessoas a se motivarem e a estarem mais engajadas, o que é positivo. É importante e saudável para o ser humano viver com um determinado nível de estresse, mas existe um *nível adequado de tensão* ou *nível adequado de estresse*. Em outras palavras, se não houver cobrança no trabalho, objetivos ou metas a cumprir, ou seja, um trabalho com nível zero de estresse ou tensão, isto pode levar à monotonia, ao sentimento de indiferença, o que também não é saudável, pois pode causar fadiga, baixa autoestima e adoecimento mental (*boreout*).

Portanto, os fatores de risco psicossociais, como o estresse, podem influenciar de forma positiva a saúde mental e física dos trabalhadores, bem como a sua produtividade, mas desde que essa exposição tenha um *nível adequado de*

5. A *Síndrome do Burnout* é caracterizada por um esgotamento físico e mental em razão da sobrecarga de trabalho e das condições de muita pressão. Em 2022, a OMS incorporou o burnout na Classificação Internacional de Doenças (CID-11). A *Síndrome do Boreout* refere-se ao termo em inglês "*bored*", que significa "entediado", daí por que também é conhecida como Síndrome do Tédio ou do Aborrecimento. É um desequilíbrio psicológico, ligado à falta de estímulo, tédio, desconexão com o propósito do trabalho. Configura um sentido de exclusão decorrente do trabalho e se manifesta quando a pessoa está extremamente desanimada. É caracterizada pela desvalorização de um trabalhador, que não vê significado em sua função. Pode acontecer por diversas razões, como, por exemplo, realizar as mesmas atividades há muito tempo sem desenvolver novas habilidades e competências, ou seja, realizando demandas repetitivas e monótonas; funções exercidas em desacordo com a descrição do cargo ou, então, o trabalhador estar assumindo menos responsabilidades do que poderia etc. Os sintomas do distúrbio do Boreout são: isolamento, ansiedade, depressão, angústia, desinteresse, constante mau humor e insônia.

tensão, isto é, quando houver uma carga mental adequada ao trabalho.

Concluimos que tratar de saúde mental e de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (que podem afetar a saúde mental e até mesmo a física dos trabalhadores) é um assunto que está em evidência, mas é preciso perceber que o trabalho não é necessariamente adoecedor. Lógico que existem trabalhos tóxicos e adoecedores, mas, na maioria das vezes, o trabalho gera saúde e está ligado a uma importante parte do que o indivíduo é, ou a seu propósito de vida.

Podemos notar, inclusive, que o termo utilizado pela NR-1 de perigo ou *fator de risco*, leva a um conceito mais amplo do que apenas a palavra *risco* propriamente dita. Nem sempre o perigo ou o *fator de risco* vai se tornar um risco real, que é quando se aumentam ou se elevam as chances de alguém adoecer em razão do trabalho. Até porque os fatores de risco psicossociais no trabalho, na grande maioria das vezes, não representam risco para as pessoas. Se, por exemplo, compararmos os índices de suicídio entre empregados e desempregados, os desempregados se suicidam mais.

Apesar do dito acima, reconhecemos que as alterações trazidas pela Portaria 1.419/2024 do TEM são de difícil execução pelas empresas, tendo em vista a ausência de determinabilidade normativa e a incompatibilidade entre subjetividade e o regime sancionatório.

Explico.

As alterações trazidas pela Portaria mencionada não estão acompanhadas de critérios objetivos e claros para que o empregador possa medir, analisar e aplicar medidas corretivas, e, por isso, a norma compromete a segurança jurídica.

O próprio MTE, no Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais e no Manual de Interpretação do GRO, admite não haver uma metodologia específica ou obrigatória para a avaliação e classificação dos riscos psicossociais.

Em suma, a nova regra permite que o próprio empregador escolha as ferramentas e classifique como entender os riscos psicossociais, o que transfere ao particular o ônus de decifrar o que será considerado suficiente pela fiscalização, criando insegurança jurídica incompatível com a obrigação e sanção criadas pela Portaria.

Se não há critérios claros e objetivos para a avaliação, como pode o MPT ou o auditor fiscal, de forma isonômica e previsível, aferir o cumprimento da norma? Como pode a empresa se defender de uma autuação ou ação coletiva baseada em conceitos tão abertos?

A ausência de tipicidade em matéria sancionatória viola frontalmente o princípio da legalidade (art. 5º, II, CF).

Por motivos similares, em junho de 2026 foi deferida parcialmente a medida cautelar (Min. André Mendonça), na ADPF 1316 do STF, para determinar, por 90 (noventa) dias, a suspensão da eficácia dos itens 1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.5.3 da NR-1, na parte em que sirvam de fundamento para autuações, multas, notificações punitivas ou outras medidas coercitivas relacionadas a fatores de risco psicossociais.

Portanto, o caráter punitivo da norma pela não implementação dos riscos psicossociais no PGR está temporariamente suspenso.

Portanto, até que venha a necessária regulamentação recomendamos:

- a) inclusão formal dos fatores de risco psicossociais no PGR, apurados através de ferramentas validadas de *identificação* dos perigos e de *avaliação* dos fatores de risco;
- b) a partir daí, devem ser propostas medidas ou ações de *prevenção*, *correção*, *atenuação* e *controle*, que podem envolver: programas de *compliance*; treinamento de lideranças (comunicação não violenta, gestão humanizada); programas de saúde mental e bem-estar (suporte psicológico/psiquiátrico externo, pesquisas

organizacionais com anonimato); canais de denúncia com confidencialidade⁶; ouvidorias; projetos de acolhimento ao trabalhador e de melhoria de clima organizacional; treinamento das lideranças em habilidades sociais e em gestão de conflitos; auditorias internas periódicas para verificar aderência às NRs e consistência documental (PGR, PCMSO, laudos, atas, relatórios etc.); bem como acompanhamento jurídico preventivo, para reduzir passivos e alinhar conformidade legal. Um passo importante também é a utilização de bons canais internos de comunicação que facilitem o diálogo entre a empresa, seus gestores e trabalhadores, de forma aberta, com coesão e transparência. A desmistificação das doenças psíquicas, seja através de material informativo ou de campanhas internas, também é bem-vinda. Da mesma forma, é importante a comunicação da empresa com o mercado e os profissionais terceiros, como, por exemplo, os especialistas contratados como consultores de SST⁷.

Apesar dos aconselhamentos acima, certo é que cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer de forma definitiva, com precisão e objetividade, quais fatores devem ser medidos, a forma de medição, as classificações e ações. Só depois o empregador deverá fazer as devidas correções no PGR e se adequar. Até lá devem ser aceitos os critérios e ações escolhidas pelo empregador.

Nada impede, todavia, que o Judiciário, constando o ambiente inseguro psicologicamente, condene a empresa em dano moral (coletivo ou não) e em obrigações de fazer ou não fazer para garantir o ambiente de trabalho saudável.

Esclarecemos, ainda, que os fatores de risco psíquicos não devem ser apurados no ato do exame admissional⁸ de um empregado, pois *não é o trabalhador que tem que ser analisado, e sim o ambiente de trabalho, o tipo de trabalho, a estrutura organizacional e a forma de execução do trabalho*. Apenas em alguns poucos tipos de atividade, como, por exemplo, espaços confinados e em altura (NR-33 e NR-35), o empregador antes de contratar, tem a obrigação de exigir do trabalhador um *laudo psíquico*, atestando condições psicológicas e aptidão mental para aquele tipo de trabalho.

6. Quando houver relato ou denúncia de um empregado a respeito de um assédio ou um *burnout*, por exemplo, o ideal seria que a entrevista fosse feita com outra empresa (com uma empresa terceira), que teria o encargo de dar suporte e apoio para apurar essas denúncias, além de fazer a necessária consulta aos trabalhadores relativa à percepção de riscos ocupacionais. Isto é, ter um canal de denúncias *isento*, com credibilidade e sem que a vítima se identifique, resguardando seu anonimato. Essa outra empresa teria o fator prévio, ou preventivo, de implementar o PGR, de fazer o mapeamento, a estrutura de ação e a forma de resolução.

7. A sigla SST significa Saúde e Segurança do Trabalho.

8. Algumas profissões já traziam a obrigatoriedade de avaliação psicológica para admissão, tais como: a) *aeronauta*: a Lei 13.475/2017, conhecida como Nova Lei do Aeronauta, que revogou a Lei 7.183/1984, estabelece a obrigatoriedade de avaliação de aptidão física e mental, que engloba a avaliação psicológica como componente essencial. A lei trouxe a base legal para o Regulamento Brasileiro da Aviação Civil – RBAC n. 67 (Brasil, 2019), da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), estabelecer os requisitos para os Certificados Médicos Aeronáuticos (CMA) para os aeronautas, incluindo a necessidade de avaliação psicológica, garantindo que estes estejam aptos para exercer a profissão em um ambiente de risco; b) *vigilante*: a Lei 14.967/2024, que revogou e substituiu a Lei 7.102/1983, regulamentada pela Instrução Normativa DPF n. 78/2014 da Polícia Federal, estabelece a necessidade de aprovação em exame psicotécnico, com laudo psicológico, para admissão e exercício da atividade, como forma de garantir a aptidão para manuseio de arma de fogo; c) *mãe social*: as candidatas devem ser aprovadas em teste psicológico específico, conforme estabelece a Lei 7.644/1987, como requisito para o exercício da profissão. A função de mãe social, criada para dar assistência a menores em situação de risco ou abandono, em um ambiente de “casa-lar”, vem sendo gradualmente substituída por novas formas de cuidado, sem a vinculação de uma única figura, conforme alterações trazidas pela Lei 12.010/2009.

Vale lembrar que, embora não haja uma NR específica, no caso de uma empresa ou entidade de tendência, também é possível defender a avaliação psicológica no processo de admissão.

Em suma, a exigência de manutenção da saúde mental dos colaboradores nas empresas representou mais do que um avanço normativo que visa a reduzir acidentes e doenças no ambiente de trabalho. O complexo combate às múltiplas formas de assédio e aos fatores de risco psicossociais significou uma significativa mudança de mentalidade nas empresas. Trata-se de um processo de construção contínuo que busca uma cultura de prevenção eficiente, responsável e sustentável, que promova a conscientização, em um ambiente saudável que garanta o bem-estar

de todos os trabalhadores. Como consequência, a empresa protege seus empregados e colaboradores, evita multas e processos judiciais, proporciona um ambiente seguro de trabalho, favorece a produtividade, constrói diferenciais estratégicos e fortalece sua reputação. A indeterminação da norma quanto aos agentes agressores, apuração, medição, classificação e ações inibidoras não pode servir de desculpas para que o empregador deixe de buscar a melhoria do ambiente de trabalho e o combate aos riscos psicossociais.

BIBLIOGRAFIA

BOMFIM, Vólia de Menezes. *Direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: Gen, 2025.