SAÚDE MENTAL NO TELETRABALHO: O DEVER JURÍDICO NA PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E O CUMPRIMENTO DA NR-1 COMO EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE PATRONAL

Steffanie Silveira de Fraga[1]

A consolidação do teletrabalho como modelo permanente de prestação de serviços no Brasil representa uma transformação marcante nas relações de trabalho contemporâneas. Inicialmente adotado em caráter emergencial durante a pandemia da COVID-19, esse regime foi incorporado de maneira estável ao cotidiano empresarial, impulsionado por fatores tecnológicos, operacionais e culturais. Embora traga benefícios notórios, como flexibilidade, redução de custos e aumento da produtividade, esse modelo também expôs desafios silenciosos, especialmente no campo da saúde mental. O isolamento social, a hiperconectividade, a sobreposição entre vida profissional e pessoal, a ausência de pausas e a dificuldade de delimitação do tempo de trabalho passaram a compor, de forma recorrente, o cotidiano do trabalho remoto. Esses fatores, ainda que nem sempre visíveis, têm gerado impactos concretos sobre a saúde psíquica dos trabalhadores e, por consequência, sobre a responsabilidade jurídica atribuída aos empregadores.

Nesse contexto, ganha relevo a seguinte reflexão: a saúde psíquica do trabalhador deixou de ser uma pauta assistencial para tornar-se exigência legal e escudo jurídico no contexto do trabalho remoto. Ignorar essa realidade é abrir espaço para a judicialização, mas tratá-la com seriedade pode fortalecer a empresa e prevenir litígios. Essa afirmação traduz o atual cenário jurídico, no qual o descuido com os fatores psicossociais do trabalho, sobretudo no regime remoto, não apenas configura omissão legal, como também pode resultar em passivos trabalhistas relevantes, inclusive com fundamento em responsabilidade civil por danos morais e materiais.

A resposta normativa a essa nova realidade foi consolidada, de forma clara e progressiva, por meio da reestruturação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), promovida pela Portaria nº 6.730/2020 e aprofundada pela Portaria MTE nº 2.234, de 15 de fevereiro de 2025. Ambas as normas estabeleceram, de maneira expressa, a obrigatoriedade de avaliação e controle dos riscos psicossociais como parte integrante do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), substituto do antigo PPRA. Assim, o ordenamento jurídico brasileiro passou a exigir das empresas uma postura ativa, técnica e contínua no que se refere à proteção da saúde mental dos trabalhadores, inclusive e especialmente no contexto do teletrabalho.

Nessa perspectiva, a nova NR-1 determina que os riscos psicossociais sejam tratados como categoria autônoma no inventário de riscos, com mapeamento específico

[1] Advogada regularmente inscrita na OAB/RS 125.181. Sócia-Advogada no escritório Rossi Maffini Milman Advogados (RRM). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Bacharela com Láurea Acadêmica pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: steffanie.fraga@hotmail.com; e steffanie.fraga@rmm.com.br.

conforme setor e modalidade de trabalho. Além disso, impõe a elaboração de planos de ação com metas, prazos e indicadores de efetividade; a realização de avaliações psicossociais periódicas por profissionais qualificados; a capacitação anual de lideranças em temas de saúde mental e gestão emocional de equipes; e a adoção de políticas de desconexão digital que assegurem pausas, limites de jornada e tempo de descanso, prevendo medidas corretivas em caso de descumprimento reiterado.

Esse conjunto de medidas normativas eleva a proteção à saúde mental a um novo patamar: ela deixa de ser um diferencial organizacional e passa a compor o núcleo essencial da segurança e medicina do trabalho. Trata-se, portanto, de uma mudança paradigmática, que impõe às empresas o dever jurídico de prevenção, mas que, ao mesmo tempo, lhes oferece um importante instrumento técnico de defesa. Esse novo cenário jurídico possibilita que a empresa, ao comprovar a adoção concreta, contínua e documentada das ações exigidas pela NR-1, afaste a presunção de culpa e rompa o nexo de causalidade entre o trabalho remoto e eventuais transtornos psíquicos diagnosticados em seus empregados.

Do ponto de vista jurídico, a responsabilização do empregador por doenças mentais relacionadas ao teletrabalho é, geralmente, subjetiva, conforme o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, o artigo 157 da CLT e a jurisprudência dominante. Isso significa que a caracterização da responsabilidade exige a demonstração inequívoca de três elementos: o dano, o nexo causal e a culpa, esta última, muitas vezes, associada à omissão no cumprimento dos deveres legais de prevenção. Todavia, caso a empresa comprove, por meio de registros consistentes e rastreáveis, que cumpriu integralmente as exigências previstas na NR-1, poderá demonstrar a inexistência de culpa, inclusive nos casos em que houver presunção inicial do vínculo entre a doença e a atividade profissional.

Dessa forma, o cumprimento efetivo das diretrizes da NR-1 deve ser encarado não apenas como uma imposição legal, mas como uma verdadeira estratégia de blindagem jurídica. O inventário atualizado de riscos psicossociais, os relatórios de avaliações periódicas, os registros de treinamentos internos, os documentos que atestam a existência de canais de escuta ativa e apoio psicológico, os protocolos internos de gestão de crise emocional e as políticas organizacionais de jornada e desconexão digital são elementos essenciais de prova técnica e documental. Sua apresentação em juízo poderá ser determinante para afastar a responsabilidade do empregador em ações trabalhistas que discutam o nexo entre o trabalho remoto e o adoecimento psíquico.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relatório publicado em 2016, já alertava que os riscos psicossociais decorrem de aspectos do planejamento, organização e gerenciamento do trabalho, subdividindo-se em riscos organizacionais, relacionais e individuais. Esses fatores, quando não geridos adequadamente, impactam diretamente a saúde do trabalhador e a qualidade do ambiente de trabalho. No contexto do teletrabalho, tais riscos tendem a se intensificar, justamente pela ausência de mecanismos naturais de contenção e supervisão. Desse modo, a gestão tradicional,

centrada apenas na produtividade e no cumprimento de metas, revela-se insuficiente. Torna-se imprescindível, portanto, a implementação de políticas organizacionais robustas, alinhadas à promoção da saúde mental e à valorização do bem-estar subjetivo dos trabalhadores.

Diante desse cenário, é incorreto tratar a saúde mental como benefício opcional ou pauta secundária. Trata-se de um dever jurídico, um imperativo ético e uma oportunidade estratégica para as empresas que desejam mitigar riscos trabalhistas, fomentar a produtividade, estreitar vínculos com os colaboradores e preservar sua sustentabilidade institucional. Ignorar essa realidade expõe a organização à judicialização, à responsabilização civil e ao desgaste reputacional. Por outro lado, enfrentá-la com seriedade, responsabilidade e profissionalismo significa construir relações laborais mais equilibradas, juridicamente seguras e sustentáveis no longo prazo.

Assim, recomenda-se que as empresas revisem imediatamente seus Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), fortaleçam suas políticas internas de escuta ativa, capacitem lideranças para a gestão emocional de suas equipes, instituam normas claras sobre jornada, pausas e desconexão digital, e documentem com precisão todas as ações empreendidas. A saúde mental, no atual modelo jurídico-laboral, constitui elemento indissociável do meio ambiente de trabalho adequado. Sua efetiva gestão representa, ao mesmo tempo, cumprimento da lei, proteção jurídica e investimento estratégico em governança, produtividade e responsabilidade corporativa.

Em suma, em um mercado cada vez mais dinâmico, empresas que colocam a saúde mental no centro de suas estratégias não apenas reduzem riscos de passivos trabalhistas, como também evitam custos elevados com afastamentos e processos judiciais. Investir no bem-estar psicológico dos colaboradores é uma medida preventiva eficaz que fortalece a imagem corporativa, aumenta a produtividade e contribui para a segurança jurídica, protegendo a empresa contra demandas trabalhistas relacionadas a doenças ocupacionais e assédio moral.

Nas palavras de Aristóteles, "*a excelência não é um ato, mas um hábito*", de modo que o cuidado com a saúde mental dos colaboradores deve ser uma prática constante que garantirá a excelência empresarial.