

Saúde mental e ambiente de trabalho: avanços regulatórios com responsabilidade equilibrada

Fernando Valente Pimentel*

Rosane Ramos dos Santos Tanabe**

A saúde mental tornou-se uma das maiores preocupações contemporâneas. Em tempos de mudanças aceleradas, pressões diárias e instabilidades diversas, o cuidado com o bem-estar psicoemocional passou a ser central para a qualidade de vida das pessoas e a produtividade das organizações.

O Brasil, infelizmente, está entre os países com maior incidência de transtornos de ansiedade. É um problema multifatorial, com causas que vão de questões pessoais e genéticas a aspectos socioeconômicos e familiares. O ambiente de trabalho pode agravar esse quadro, quando marcado por condições inadequadas, mas não deve ser tratado como origem exclusiva do problema.

Nesse contexto, uma mudança regulatória merece atenção. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que trata das disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, passou a exigir que os riscos psicossociais — já previstos na NR-17 acerca da ergonomia, com apontamentos para aperfeiçoamento das condições organizacionais e psicofisiológicas dos trabalhadores — sejam obrigatoriamente mapeados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). No entanto, essa exigência só entra em vigor em maio de 2026. Até lá, não há obrigatoriedade formal nem fase educativa em andamento.

Importa destacar que, segundo a NR-17, os riscos psicossociais considerados são apenas os ligados ao ambiente de trabalho — como sobrecarga, jornadas exaustivas, falta de pausas ou conflitos. A norma não trata de aspectos individuais da saúde mental, mas de fatores organizacionais que possam afetar a integridade psíquica dos empregados.

O dever da empresa de agir sobre esses riscos só existe se eles forem mapeados no PGR. Uma vez identificados, cabe à organização definir ações para mitigá-los ou eliminá-los. Sem esse mapeamento, não há obrigação clara.

É essencial distinguir o papel da empresa na promoção de um ambiente saudável de sua responsabilidade legal. Investir em saúde mental, psicológica, incentivando qualidade de vida e campanhas de conscientização. Mas isso não se confunde com os deveres legais ligados à gestão de riscos ocupacionais.

Esse debate exige equilíbrio, clareza técnica e serenidade. A construção de ambientes laborais mais saudáveis deve unir empresas, trabalhadores e governo —

sempre com base em critérios objetivos e respeito aos limites de responsabilidade de cada parte.

***Fernando Valente Pimentel** é o diretor-superintendente e presidente emérito da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (Abit).

****Rosane Ramos dos Santos Tanabe** é Advogada com MBA em Gestão de Pessoas e pós-graduação em Direito Civil.