



PASMI

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA
EM SAÚDE MENTAL INTEGRADA

**JURISPRUDÊNCIAS QUE
COMPROVAM A NECESSIDADE DO PASMI**



A nova atualização da NR-1 (Norma Regulamentadora nº 1) é uma revisão importante da principal norma de gestão de segurança e saúde no trabalho no Brasil, com foco especial em saúde mental e riscos psicossociais no ambiente laboral.

O que é a NR-1 atualizada? —

A NR-1 estabelece as disposições gerais e diretrizes obrigatórias para a gestão de riscos ocupacionais nas empresas , ou seja, como identificar, avaliar, prevenir e mitigar todos os riscos que podem afetar a saúde dos trabalhadores.

A atualização mais recente, publicada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, amplia o escopo da norma para incluir:

- ✓ Riscos psicossociais relacionados ao trabalho no quadro de riscos a serem gerenciados;
- ✓ A necessidade de as empresas identificarem, avaliarem e adotarem medidas para mitigar fatores que contribuem para estresse, assédio, obrecarga de trabalho, burnout, etc.;
- ✓ Integração dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), junto com os riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos; Inclusão de novos termos, definições e obrigações no corpo da NR-1 para reforçar essa gestão ampliada.

Por que isso é importante? —

Historicamente a NR-1 focava mais em aspectos tradicionais de risco (como máquinas, agentes químicos e físicos).

Com a revisão, o governo reconheceu que questões como estresse ocupacional, relações interpessoais e organização do trabalho têm impacto direto na saúde dos trabalhadores e precisam ser tratadas com a mesma seriedade dos riscos físicos.

Vigência e adaptação



A nova redação passou a **valer desde 26 de maio de 2025 (formalmente)**, mas recebeu um período educativo e de adaptação até 26 de maio de 2026, durante o qual a fiscalização é orientativa (sem aplicação imediata de multas).

- A partir de 26 de maio de 2026, o descumprimento das novas exigências poderá acarretar autuações e penalidades pelas Inspeções do Trabalho.

Na prática, o que muda para as empresas? —

- Revisar o Plano de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) para incluir riscos psicossociais;
- Mapear situações que possam afetar a saúde mental, como pressão excessiva, jornadas longas, conflitos e assédio;
- Treinar gestores e equipes para identificar e agir sobre sinais de risco psicossocial;
- Integrar essas avaliações com outras normas (como a NR-17 de ergonomia).



O objetivo principal da NR-1 (atualizada em 2022–2024) —

A nova NR-1 deixa claro que:

Cabe ao empregador implementar ações de prevenção, identificação, monitoramento e controle dos riscos ocupacionais, inclusive fatores psicossociais.
(Art. 1.5 / NR-1 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais).

O empregador deve manter registros e evidências das medidas adotadas.
(Art. 1.5.7 / NR-1).



Essa exigência abriu a brecha jurídica perfeita para ações trabalhistas:

- Se o empregador não comprova que implementou programas de prevenção psicossocial presume-se omissão.
- E a empresa passa a ser responsabilizada mesmo sem culpa (responsabilidade objetiva, quando há risco ocupacional reconhecido).

O PASMI “fecha” exatamente essa brecha, porque: —

- Cria ações contínuas;
- Documenta tudo;
- Gera relatórios;
- Cumpre o GRO psicossocial;
- Atende os fatores previstos na ISO 45003 (referencial usado pelos auditores).



A Jurisprudência já é clara: saúde mental é responsabilidade da empresa —

Aqui estão jurisprudências reais de TRTs e do TST.



JURISPRUDÊNCIA - 1

TST reconhece dano moral por ausência de prevenção psicossocial

TST – RR-11215-95.2017.5.03.0184. Decisão: empresa condenada por não adotar medidas de prevenção ao adoecimento mental, ainda que oferecesse benefícios genéricos.

Trecho do acórdão: “A omissão do empregador em implementar ações efetivas de prevenção aos riscos psicossociais caracteriza falha no dever de cuidado, ensejando indenização por dano moral.”

O que protege a empresa? —

Ações efetivas, permanentes e documentadas, exatamente o que o PASMI entrega.



JURISPRUDÊNCIA - 2

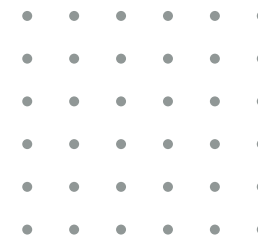
TRTs reconhecem responsabilidade por burnout e adoecimento emocional

TRT-2 – Processo 1000123-26.2021.5.02.0461.

Empresa condenada a pagar R\$ 150 mil por danos morais por não agir preventivamente.

Trecho: “A empresa não demonstrou possuir programa estruturado, contínuo e documentado de prevenção aos riscos psicossociais.”

A ausência de programa foi o fator-chave.



JURISPRUDÊNCIA - 3

Burnout já é reconhecido como doença ocupacional desde 2022, o CID F43.8 (“Burnout”) entrou na tabela do INSS como doença relacionada ao trabalho.

Trecho: “Reconhecida a natureza ocupacional da síndrome de Burnout, cabia ao empregador implementar ações preventivas e suporte psicossocial contínuo.”

Com isso: —

- Presume-se nexos causal;
- O afastamento vira CAT;
- A empresa pode sofrer ação regressiva do INSS.

TRT-15 – Proc. 0012345-40.2020.5.15.0066.



PASMI = prevenção + suporte + acompanhamento clínico → reduz risco de nexos causal.

O MPT já declarou oficialmente: empresa precisa atuar na saúde mental —

Diversos documentos do Ministério Público do Trabalho afirmam:

Nota Técnica MPT nº 01/2020 – Riscos Psicossociais

Os empregadores devem adotar medidas organizacionais, assistenciais e psicossociais para prevenção do adoecimento mental.”

E mais: “O não cumprimento caracteriza violação às normas de saúde e segurança.”

O PASMI se encaixa 100% no que o MPT exige.



O GRO e o PGR agora OBRIGAM a tratar fatores psicossociais —

A partir da atualização da NR-1 (2022) todo empregador precisa ter:



GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais



PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos

E o PGR obrigatoriamente deve contemplar:

Fatores psicossociais, organizacionais e de saúde mental.

(NR-1, Anexo I)

Se não contemplar → infração grave.

O PASMI inclui:

- Núcleo Emocional;
- Atendimento psicológico;
- Psiquiatria;
- Campanhas;
- Educação continuada;

- Relatórios mensais;
- Protocolo institucional;
- Indicadores de risco;
- Acompanhamento contínuo.



Ele preenche totalmente a lacuna psicossocial do PGR.



Súmulas que reforçam a responsabilidade —

- ✓ Súmula 229 do TST – responsabilidade do empregador por doença ocupacional equipara acidente de trabalho ao adoecimento causado ou agravado pelo ambiente laboral.
- ✓ Súmula 378 do TST – responsabilidade mesmo sem culpa, reconhece que a responsabilidade pode ser objetiva quando há risco típico da atividade.
- ✓ Súmula 21 do TRT-4 – Dever de proteção integral reforça o dever do empregador de garantir ambiente seguro e saudável.

Saúde mental já é risco típico do ambiente de trabalho moderno confirmado pelo MPT e pela própria NR-1.



Princípio da Precaução (aplicado pelo STF e TST) —

O princípio estabelecido diz:

“Na dúvida sobre o risco, a empresa deve adotar medidas preventivas.”

Se a empresa não implementa nada, abre porta para:

Acusações
de negligência



Responsabilização
objetiva



Danos
morais



Até dano
moral coletivo



PASMI = medida concreta + preventiva → cumpre o princípio e elimina questionamentos.



Dano Moral Coletivo enorme risco das empresas —

MPT está atuando fortemente em saúde mental coletiva.

Exemplo:

ACP – Ação Civil Pública / MPF + MPT – Processo 0000931-38.2021.5.10.0018

Empresas condenadas por:

- não possuir programa de prevenção psicossocial,
- não ofertar apoio emocional,
- não registrar intervenções,
- não oferecer atendimento especializado.

Multa: R\$ 500 mil (dano moral coletivo).

O PASMI entrega exatamente os itens apontados como “falha” pelo MPT.

A prova documental é o que salva a empresa —

Auditores do MTE e peritos judiciais sempre perguntam:

1. Quais ações psicossociais foram realizadas?
2. Há registros ou evidências?
3. Há suporte clínico e emocional?
4. Há acompanhamento de casos críticos?
5. Há relatórios, indicadores e protocolos?



Sem isso → condenação.

Com o PASMI → tudo respondido com documentação.

Conclusão jurídica: o PASMI fecha todas as brechas——

Sem PASMI:

- ✗ Omissão;
- ✗ Falta de prevenção psicossocial;
- ✗ Ausência de evidências;
- ✗ Risco de nexo causal;
- ✗ Passivo judicial;
- ✗ Multas da NR-1;
- ✗ Dano moral coletivo.

Com PASMI:

- ✓ Prevenção psicossocial real;
- ✓ Suporte clínico e emocional 24 horas;
- ✓ Relatórios mensais e trimestrais;
- ✓ Protocolo oficial;
- ✓ Mapeamento de riscos;
- ✓ Comprovação e rastreabilidade;
- ✓ Conformidade total à NR-1;
- ✓ Blindagem jurídica.

O PASMI fecha as brechas, elimina riscos, protege pessoas e sustenta a empresa perante a lei.



PASMI

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA
EM SAÚDE MENTAL INTEGRADA

www.ultramedsaude.com.br