



**L I M A &
MARTINS**
ADVOGADOS

Saúde do trabalhador
passa a ser risco
jurídico estrutural

**O que muda em 2026 e por que
a adaptação não pode ser adiada**

A responsabilidade empresarial entrou em um novo patamar

O ano de 2026 marca uma mudança relevante na forma como o ordenamento jurídico brasileiro trata a **saúde do trabalhador**.

Mais do que o cumprimento de obrigações formais, **passa-se a exigir das empresas uma atuação estruturada** na identificação, gestão e mitigação de riscos — especialmente aqueles relacionados à **saúde mental**.

Este material apresenta, de forma objetiva, as duas principais mudanças regulatórias e seus impactos práticos na gestão empresarial.

O que muda para sua empresa, na prática

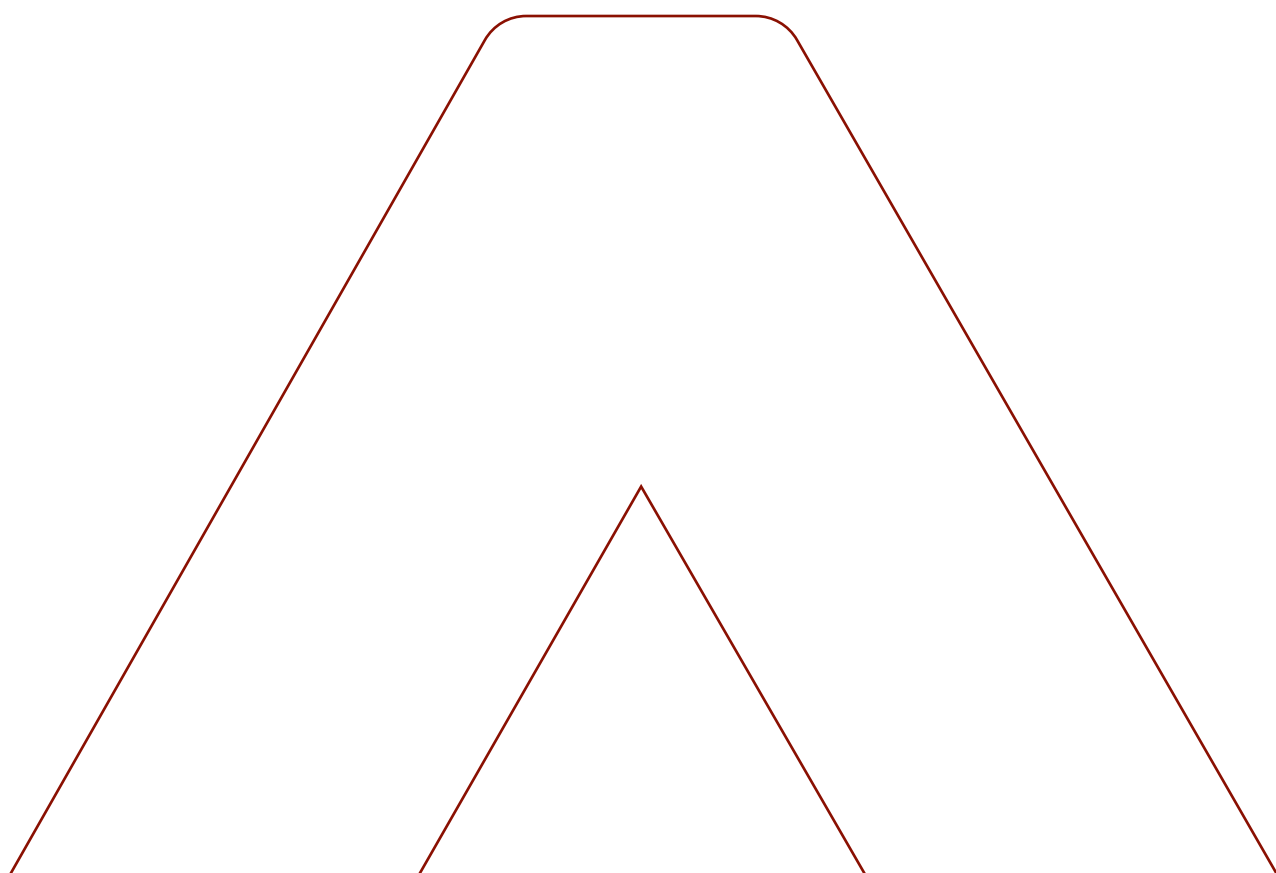
- A NR-1 passa a exigir a **inclusão de riscos psicossociais** no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com fiscalização ativa a partir de **26 de maio** de 2026
- A saúde mental **passa a integrar formalmente** o escopo de prevenção obrigatória das empresas
- A Lei nº 15.377/2026 **institui o direito de até três dias por ano** para exames médicos preventivos, sem prejuízo da remuneração
- A não adequação — inclusive quanto à comunicação interna — amplia o **risco de autuações** e a exposição a passivos trabalhistas

Ao longo desta análise, detalhamos as **implicações práticas dessas mudanças** e os **caminhos para uma adequação** consistente, alinhada às exigências regulatórias e às melhores práticas de governança.

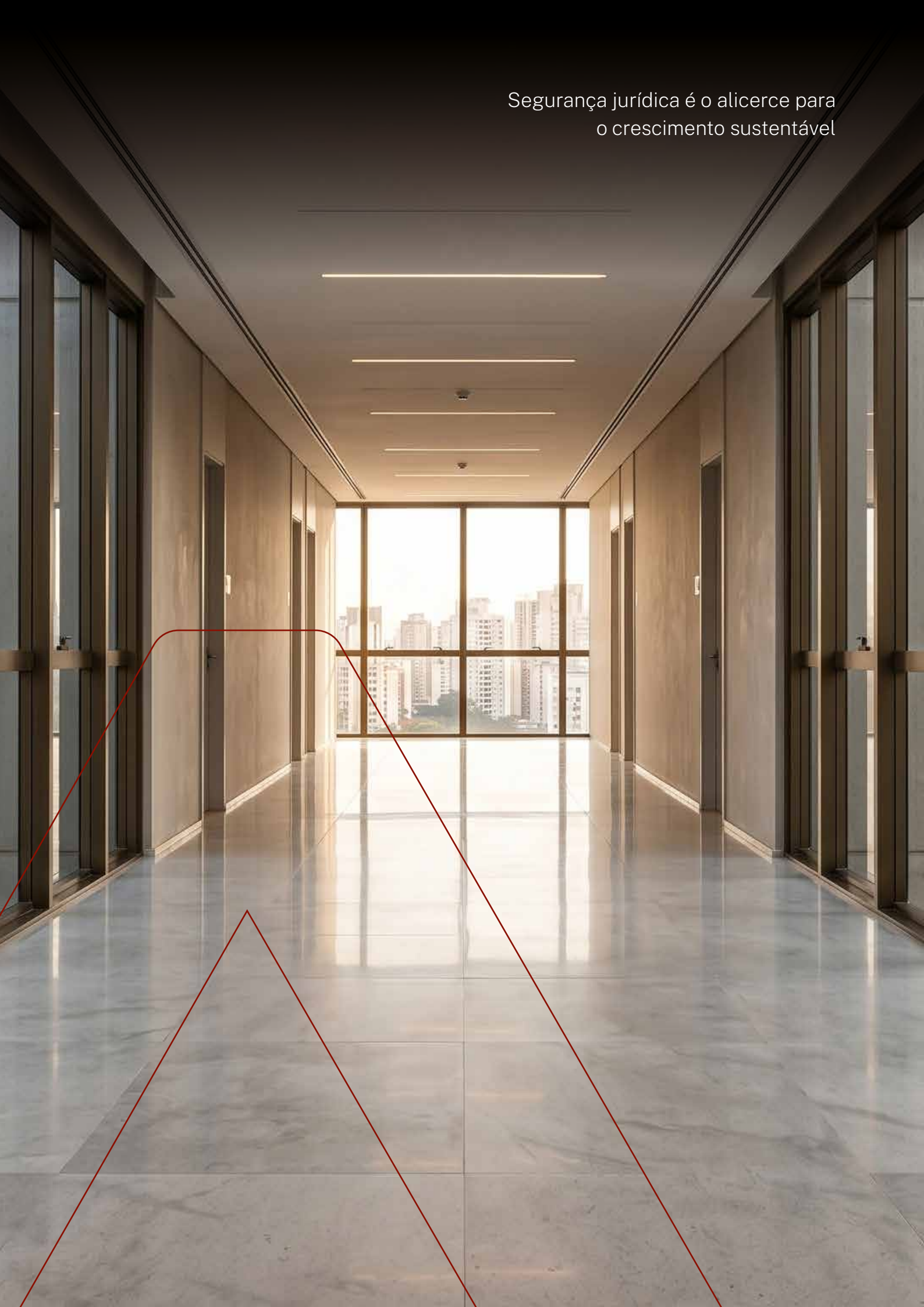
Avalie o nível de exposição e conformidade da sua empresa, entre em contato com nossa equipe.

Índice

NR-1 atualizada. Saúde mental passou a ter o mesmo peso da segurança física	5
Como isso impacta sua operação	5
Por que isso se tornou inevitável	6
O que passa a ser exigido da sua empresa	6
Por que não agir deixou de ser uma opção	6
Lei nº 15.377/2026. A prevenção passou a fazer parte do contrato de trabalho.....	7
O que muda com a nova regra.....	7
O que sua empresa deve implementar.....	7
Onde está o risco real	8
O risco está na omissão	8
Uma agenda única para o novo <i>compliance</i> trabalhista.....	9
Como o Lima & Martins apoia sua empresa. Abordagem integrada de regularização.....	9
Sua empresa está preparada para esse novo nível de exigência?.....	10



Segurança jurídica é o alicerce para
o crescimento sustentável



➤ NR-1 atualizada

Saúde mental passou a ter o mesmo peso da segurança física

A NR-1, norma que estrutura a gestão de riscos no ambiente de trabalho, passa a exigir a **inclusão dos riscos psicossociais** no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A partir de 26 de maio de 2026, a fiscalização do trabalho passa a exigir a comprovação de que esses riscos foram identificados e estão sendo efetivamente gerenciados.

Toda empresa já era obrigada a manter um PGR, no qual mapeia os riscos do dia a dia — físicos, químicos, ergonômicos, entre outros.

A mudança é estrutural: o programa agora precisa **incluir** também os **riscos ligados à saúde mental** do trabalhador.

Como isso impacta sua operação

O PGR passa a exigir o mapeamento e a prevenção de situações como::

- **Assédio** moral e sexual
- **Sobrecarga** de trabalho e pressão excessiva por metas
- **Conflitos** internos entre equipes e lideranças
- Risco de **burnout**, **ansiedade** e **depressão** relacionados ao trabalho
- **Isolamento** de empregados em regime de teletrabalho

Por que isso se tornou inevitável

Os números justificam o rigor.

Em 2025, o Brasil registrou mais de **546 mil benefícios por incapacidade** temporária concedidos pelo INSS por transtornos mentais — o maior nível já registrado.

O **custo dessa realidade** — para o trabalhador, para a empresa e para o país — tornou a omissão insustentável¹.

O que passa a ser exigido da sua empresa

- **Mapear**, função por função, os fatores de risco psicossocial
- Atualizar o **PGR** com esses riscos e com um plano de ação concreto
- Criar **política interna de prevenção** ao assédio, com canal seguro de denúncia
- **Treinar** lideranças e gestores
- **Documentar** todas as providências adotadas

Sem registro, a empresa não consegue demonstrar prevenção.

Por que não agir deixou de ser uma opção

A fiscalização do trabalho pode **autuar e multar**.

Mas o risco mais relevante, na prática, está nas **ações trabalhistas individuais**.

Sem um programa atualizado, **a empresa fica em posição fragilizada** em pedidos de indenização por dano moral, doença ocupacional ou estabilidade por afastamento — sobretudo quando o Judiciário entende que houve falha na prevenção.

¹ O NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário) pode elevar a alíquota do RAT/FAP, impactando diretamente a carga tributária sobre a folha.



➤ Lei nº 15.377/2026

A prevenção passou a fazer parte do contrato de trabalho

A nova legislação introduz o **direito do empregado de se ausentar por até três dias** ao ano, sem prejuízo salarial, para a realização de exames médicos preventivos.

A prevenção passa a ser **parte integrante da relação** de trabalho.

A Lei nº 15.377/2026 acrescentou um **novo artigo na CLT** — o art. 169-A — criando um direito que sua empresa precisa conhecer e divulgar.

O que muda com a nova regra

O empregado pode se ausentar por até três dias ao ano, consecutivos ou não, **sem desconto no salário**, para realização de exames médicos preventivos.

A ausência **deve ser comprovada** por atestado ou declaração de comparecimento.

A lógica da norma é clara: **incentivar o diagnóstico precoce** e reduzir o adoecimento.

O que sua empresa deve implementar

- **Comunicar formalmente** todos os trabalhadores sobre esse direito
- Criar **procedimento interno** para recebimento e arquivamento dos comprovantes
- **Registrar** corretamente as ausências na folha de ponto e de pagamento
- Promover uma cultura organizacional orientada à **prevenção**

Onde está o risco real

A empresa que **deixar de informar** seus empregados sobre esse direito pode ser autuada e multada — independentemente de qualquer solicitação por parte do trabalhador.

A omissão, por si só, **já caracteriza infração**.

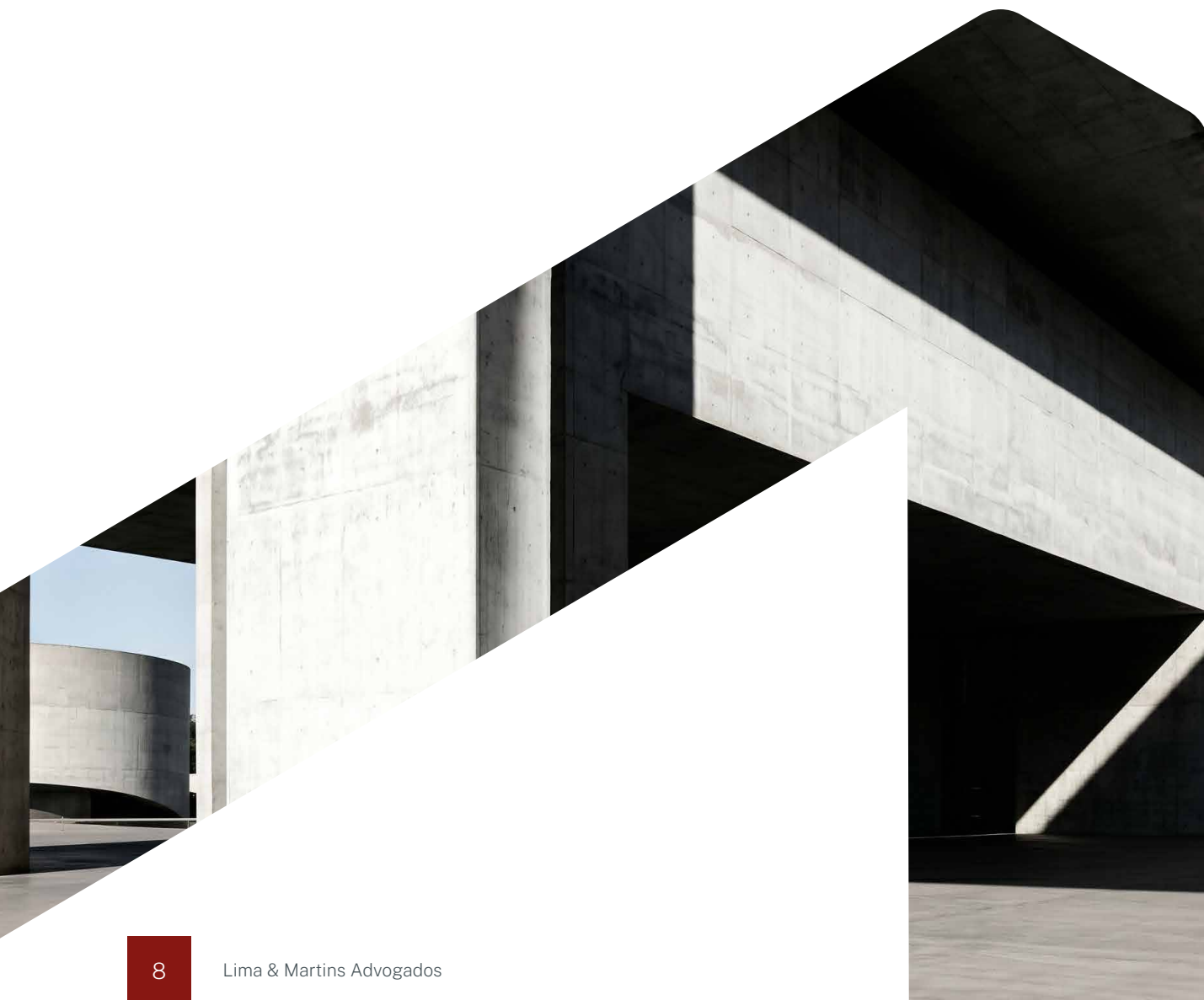
Não basta cumprir quando demandado.

É necessário comunicar de forma clara e documentada..

O risco está na omissão

A obrigação **não é apenas operacional** — é também de comunicação **formal e rastreável**.

Empresas que não estruturarem esse processo **assumem risco direto** de autuação e de fragilização em litígios trabalhistas.



➤ Uma **agenda única** para o novo *compliance* trabalhista

As **duas mudanças** refletem um movimento estrutural: a saúde do trabalhador passa a integrar o núcleo do *compliance* empresarial.

A **adequação conjunta dessas frentes** permite maior eficiência, redução de riscos e alinhamento às melhores práticas de governança.

Na prática, uma única revisão estruturada de políticas internas, procedimentos de RH e comunicação corporativa é suficiente para endereçar ambos os temas de forma integrada.

Para a sua empresa, isso significa atuar de forma coordenada — com maior consistência e menor exposição.

Tratar as duas frentes de forma isolada tende a gerar redundância, aumento de custos e inconsistências na implementação.

Como o Lima & Martins apoia sua empresa

Abordagem integrada de regularização

O Lima & Martins estruturou **uma frente dedicada à adequação empresarial** às novas exigências regulatórias em saúde do trabalhador, com **atuação integrada** entre jurídico, governança e operação.

- Diagnóstico de conformidade (NR-1 e Lei nº 15.377/2026)
- Atualização do PGR com inclusão de riscos psicossociais
- Elaboração de políticas internas e canais de denúncia
- Redação de comunicados formais aos empregados
- Revisão de regulamentos internos e manuais
- Treinamento de lideranças
- Defesa em fiscalizações e ações trabalhistas

Cada projeto é estruturado caso a caso, considerando o porte da empresa, o setor de atuação e os passivos existentes.

Análise complementar em áudio

As implicações dessas mudanças vão além do cumprimento formal.

Esta análise aprofunda os riscos, os pontos críticos de implementação e os erros mais recorrentes observados na prática empresarial.

Ouçá a análise completa



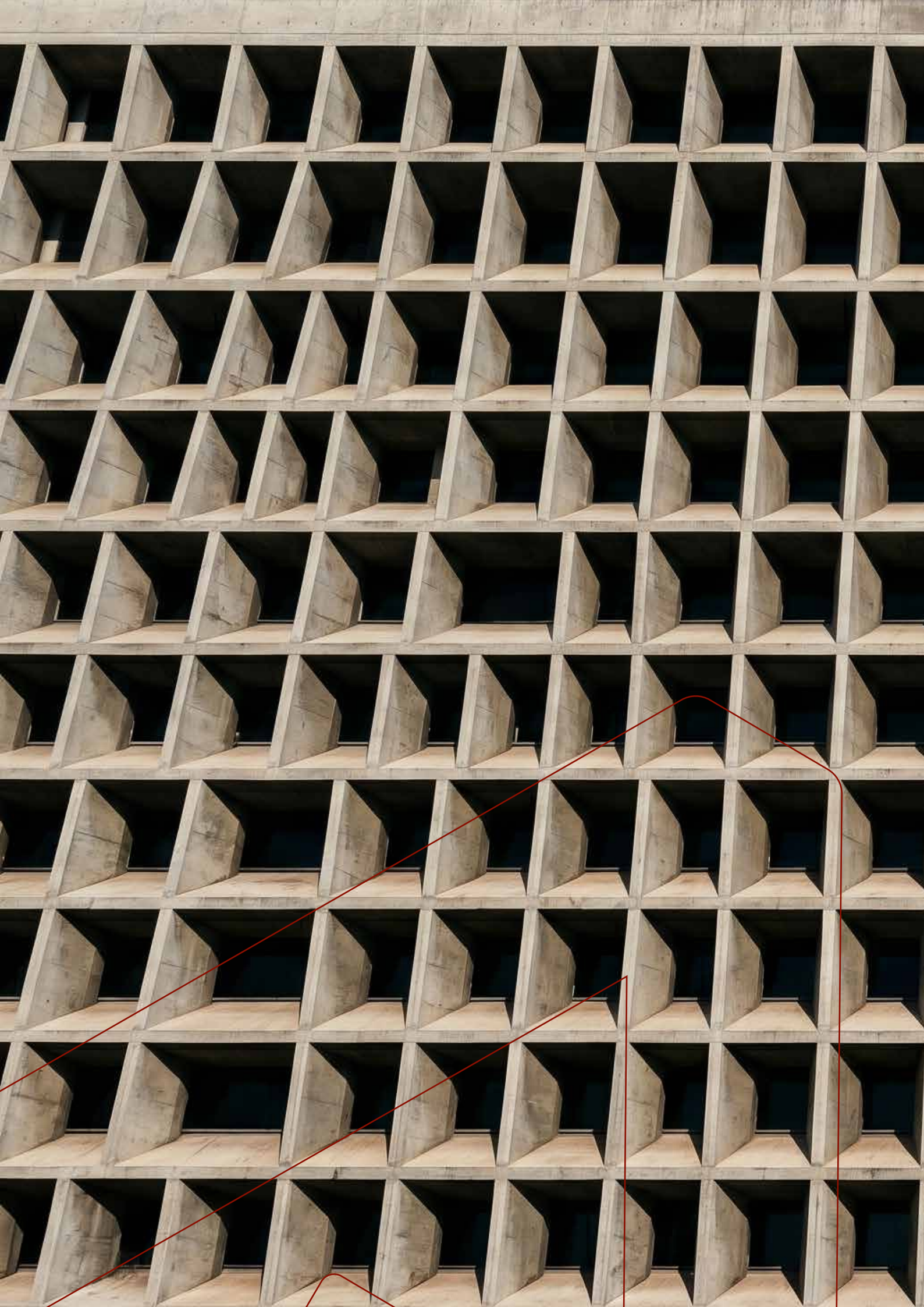
Sua empresa está preparada para esse novo nível de exigência?

Avalie o **nível de exposição** jurídica da sua empresa — e a aderência **ao novo padrão regulatório**

Entre em contato com nossa equipe.

contato@limaemartins.com.br

Este material tem caráter exclusivamente informativo e não substitui análise jurídica específica.



**L I M A &
MARTINS**
ADVOGADOS

Rua Gonçalves Dias, 874, 9º andar - Savassi
30140-091-Belo Horizonte/MG
contato@limaemartins.com.br

limaemartins.com.br