

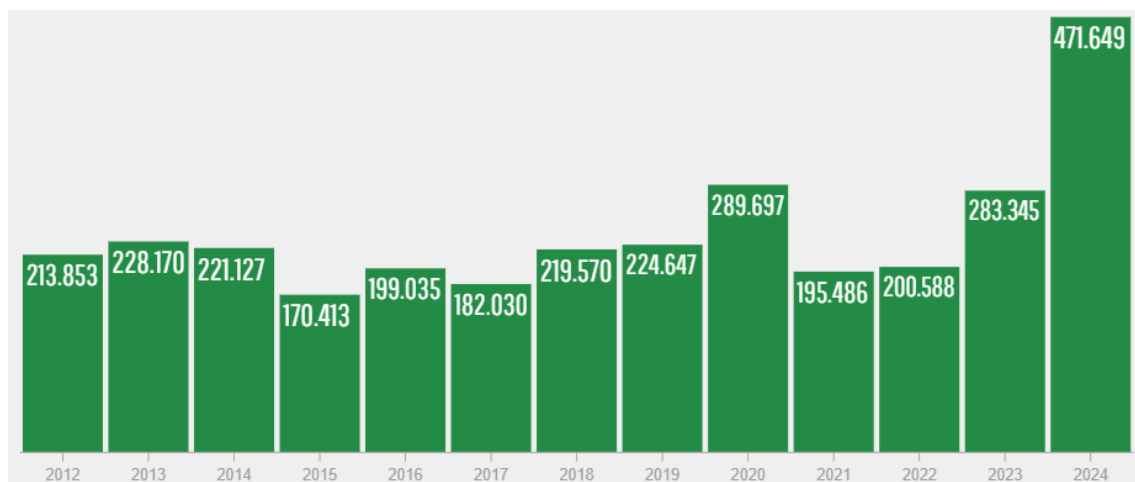
O Impacto da Portaria 38/2023:

A Fragilidade das empresas diante do novo fluxo Previdenciário

Autor: Dr. Airton Kwitko – kwitko@sigoweb.com.br

O gráfico de concessões de benefícios associados à saúde mental (B31 e B91) revela uma realidade incontestável: vivemos uma "explosão" estatística. Em 2024, o salto para 471.649 concessões não reflete apenas um aumento nas patologias, mas sim uma mudança drástica na porta de entrada da Previdência Social.

Em 2025, os transtornos mentais, como ansiedade e depressão, já somam mais de 546 mil afastamentos anuais, superando causas físicas tradicionais.



Concessão de Benefícios Previdenciários associados à saúde mental, acidentários e comuns (B91 + B31) – Série Histórica (Fonte: Smartlab:

<https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>)

O Fenômeno ATESTMED - A "explosão" que ocorreu em 2024 não se deve apenas ao aumento de problemas inerentes à vida moderna, mas sim a uma facilitação extrema na obtenção de benefícios. A implementação da Portaria Conjunta PRES/INSS/SRRP nº 38 de 2023 provocou um aumento drástico na concessão de benefícios previdenciários no Brasil, especialmente aqueles relacionados a doenças mentais.

Criada para reduzir as filas de espera pela perícia médica presencial, a norma estabeleceu que a concessão do benefício por incapacidade temporária seja agora um mero ato burocrático de análise do atestado médico fornecido ao trabalhador.

Na prática, o que era um exame pericial rigoroso tornou-se uma validação documental célere.

Esse movimento é agravado pela recente atualização da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), que ampliou significativamente o rol de transtornos mentais e psicossociais reconhecidos como vinculados ao labor.

Com o benefício em mãos e o respaldo da nova LDRT, esses empregados buscarão na justiça reparação contra a empresa, alegando que o ambiente de trabalho foi o causador do transtorno.

Além da NR 1: Gestão Estratégica da Saúde Mental - O mero cumprimento da atenção à NR 1 é insuficiente para produzir provas epidemiológicas consistentes e proteger a organização de forma integral. Neste novo contexto, a Saúde Mental Corporativa surge como um pilar estratégico que transcende a mera exigência legal trazida pela NR 1.

Atualmente, a gestão eficaz requer práticas e processos que integrem avaliações coletivas e individuais, fornecendo um mapeamento real da saúde organizacional.

Para viabilizar essa gestão científica, o SIGOMIND fornece quatro instrumentos de pesquisa fundamentais para estimar a saúde mental corporativa: COPSQ, SRQ 20, CBI para Burnout e DASS 21.

Esta evolução na gestão permite que a empresa saia de uma postura reativa e puramente documental para uma atuação baseada em dados reais. Ao integrar essas avaliações, a organização não apenas mitiga riscos jurídicos e previdenciários, mas estabelece uma base sólida para a promoção do bem-estar, impactando diretamente a produtividade e a sustentabilidade do negócio.

A Estatística como Prova de Inexistência de Nexo - O valor estratégico para a defesa empresarial emana da extração epidemiológica. Ao consolidar os dados por ambientes de trabalho, eliminamos a personalização e passamos a operar com a estatística descritiva, como médias, medianas, desvios-padrão e prevalência de sintomas.

Esta metodologia permite responder cientificamente se o ambiente de trabalho avaliado apresenta características psicossociais associadas a maior risco de adoecimento mental. Ao apresentar resultados estatísticos que demonstram a ausência de riscos coletivos, a empresa constrói um argumento técnico imbatível: a doença do indivíduo existe, mas o ambiente de trabalho, comprovado por métricas de prevalência e médias saudáveis, não foi o seu causador. Assim, a patologia revela-se como um evento isolado e multifatorial, sem nexos causal com a organização.

Um Imperativo de Sobrevivência - Neste novo contexto da Portaria 38 e da ampliação da LDRT, a Avaliação de Riscos Psicossociais deixou de ser uma recomendação de boas práticas para se tornar um imperativo de sobrevivência jurídica e financeira. Ela funciona como o único argumento capaz de contestar presunções de nexos causal, comprovando que a organização monitora ativamente os fatores estressores, mantém medidas preventivas eficazes e utiliza parâmetros científicos de saúde mental.

A resistência de parte do empresariado contra a implantação dessas avaliações ignora como o NTEP (Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário) opera: o sistema cruza o diagnóstico da doença com o CNAE da empresa e, se não houver uma contraprova técnica de que o ambiente é saudável, a presunção de culpa é automática.

Ao se posicionar contra essas avaliações, o empresariado está, na prática:

- Aumentando o FAP (Fator Acidentário de Prevenção) e elevando o custo tributário da folha de pagamento.
- Alimentando o Passivo Trabalhista ao entregar "cheques em branco" para futuras ações de danos morais.
- Perder a Gestão do Absenteísmo, sem dados para estancar a saída de talentos ou a queda de produtividade.

Conclusão - A facilidade documental da Previdência exige, como contrapartida, um rigor documental ainda maior por parte das empresas. Somente através de dados concretos e avaliações técnicas será possível equilibrar a balança judicial e proteger as instituições contra um passivo trabalhista que cresce à sombra da desburocratização previdenciária.

O gestor moderno precisa entender que a ciência do trabalho não é uma inimiga da produção, mas a sua principal salvaguarda jurídica. A avaliação de riscos psicossociais não é uma concessão ao empregado, é um instrumento de defesa do empregador