

● PRAZO FINAL DE ADEQUAÇÃO CONFIRMADO

CARTILHA INFORMATIVA · EDIÇÃO 2026

NR-01 e a *nova era* da gestão trabalhista

Por que sua empresa precisa estruturar, desde agora, o regimento interno, os contratos e as políticas de gestão de pessoas — e como nos antecipamos ao passivo antes que ele se forme.

§

RISCOS PSICOSSOCIAIS

LEI 14.457/2022 · CIPA

LEI 14.831/2024 · SAÚDE MENTAL

PGR · GRO · NR-17

COMPLIANCE TRABALHISTA

Ao empresário que compreende que prevenir é, sempre, o melhor investimento.

Se este material chegou às suas mãos, é porque alguém reconheceu em você a figura do administrador que compreende, com clareza, que o cumprimento da legislação trabalhista deixou de ser tema exclusivo dos departamentos de recursos humanos e tornou-se **vetor estratégico de sustentabilidade do negócio**.

O mercado brasileiro atravessa, neste ano de 2026, uma das mais relevantes transformações regulatórias das últimas décadas no campo da Segurança e Saúde no Trabalho. A partir de **26 de maio de 2026**, com a entrada em vigor plena da nova NR-01, os riscos psicossociais — sobrecarga, assédio, metas abusivas, conflitos mal geridos, esgotamento — deixam de habitar o terreno subjetivo das queixas informais e integram formalmente o rol de riscos ocupacionais sob fiscalização da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

O escritório **Viola & Pimenta — Soluções Jurídicas** elaborou este guia com duplo propósito: informar com precisão técnica o que muda e por quê; e demonstrar que a adequação exige muito mais do que a edição pontual de um documento — ela requer *engenharia jurídica aplicada à realidade específica de cada empresa*.

Boa leitura.

Viola & Pimenta

Soluções Jurídicas · Brasília/DF

§ 01 · CENÁRIO

O que muda e *por que importa*

A **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024**, alterou o Capítulo 1.5 da NR-01 para determinar que as empresas brasileiras identifiquem, avaliem, controlem e monitorem os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT) no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com a mesma metodologia aplicada aos riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

A **Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025**, prorrogou a entrada em vigor para 26 de maio de 2026. Em março de 2026, a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) manteve, de forma definitiva, o cronograma, rejeitando novo pedido de adiamento. **Não há mais margem para espera.**

Os três eixos dos riscos psicossociais

EIXO 01

Organização do trabalho

Metas inalcançáveis, jornadas extenuantes, acúmulo de função sem contraprestação, ritmos incompatíveis, ausência de clareza sobre expectativas e critérios de desempenho.

EIXO 02

Relações interpessoais

Assédio moral, assédio sexual, discriminação, conflitos não mediados, isolamento social (inclusive no teletrabalho), liderança autoritária ou errática.

EIXO 03

Conteúdo e condições

Tarefas monótonas, subutilização de competências, ausência de autonomia, desequilíbrio entre esforço e recompensa, insegurança laboral permanente.

O cenário epidemiológico

Dados da Fundacentro e do Ministério do Trabalho e Emprego revelam que, entre 2019 e 2024, os benefícios previdenciários concedidos por transtornos mentais e comportamentais cresceram **104,07%**. No entanto, do total de 481.476 benefícios concedidos em 2024, apenas **2,04%** (9.822 benefícios, na modalidade B-91) tiveram o nexo causal formalmente reconhecido com a atividade laboral — o que significa que a esmagadora maioria dos passivos ainda está oculta, aguardando o momento em que a nova regulamentação permitirá sua apuração sistemática.

ATENÇÃO ESTRATÉGICA

Para o empresário que observa com atenção, a mensagem é inequívoca: **o passivo trabalhista oculto relacionado ao adoecimento mental é consideravelmente maior do que os processos hoje existentes sugerem.** A nova NR-01 funcionará como catalisador dessa apuração.

Linha do tempo normativa

01

27 · AGO · 2024

Portaria MTE nº 1.419/2024

Publicação da atualização do Capítulo 1.5 da NR-01 incluindo os riscos psicossociais no rol de riscos ocupacionais de gestão obrigatória.

02

15 · MAI · 2025

Portaria MTE nº 765/2025

Prorrogação da vigência por 12 meses, com abertura do período educativo e orientativo da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

03

MAR · 2026

CTPP confirma cronograma

A Comissão Tripartite Paritária Permanente rejeita novo pedido de adiamento. **Cronograma mantido.**

04

26 · MAI · 2026 · DATA-MARCO

Fiscalização punitiva em vigor

Lavratura de autos de infração com multas previstas na NR-28, possibilidade de interdição em casos de risco grave e iminente, e ampliação dos vetores de responsabilização no contencioso trabalhista.

§ 02 · CRÍTICA TÉCNICA

Onde a norma é *forte* — e onde ela é insuficiente

A nova NR-01 é densa em obrigações, mas **intencionalmente aberta em metodologia**. O MTE, ao editá-la, optou por não impor um único modelo de avaliação e gestão, determinando que cada empresa adote ferramentas compatíveis com sua realidade, porte e setor. Essa escolha regulatória tem uma virtude e uma armadilha.

A VIRTUDE

Flexibilidade metodológica

A ARMADILHA

Ônus probatório transferido

A norma permite que a gestão seja construída sob medida, sem imposições burocráticas que ignorariam a diversidade do tecido empresarial brasileiro.

A liberdade metodológica transfere ao empregador o ônus de demonstrar, perante o auditor e o juiz, que as escolhas foram tecnicamente adequadas e juridicamente consistentes.

Os pontos de silêncio da norma

A NR-01 atualizada, mesmo amparada pelo Manual de Interpretação editado pelo MTE, é silente ou insuficiente em diversas questões práticas que impactam o dia a dia empresarial:

LACUNA 01

Não define o marco entre a pressão por resultado **legítima** e a pressão **abusiva** geradora de dano psíquico.

LACUNA 02

Não estabelece padrão único de metodologia de avaliação — deixa ao empregador escolhas que poderão ser questionadas em juízo.

LACUNA 03

Não disciplina a articulação entre o canal de denúncias (Lei nº 14.457/2022, art. 23) e o inventário de riscos do PGR.

LACUNA 04

Não resolve conflitos entre o sigilo da investigação interna e o direito de ampla defesa do acusado.

LACUNA 05

Não detalha o tratamento jurídico das denúncias anônimas, falsas ou manifestamente de má-fé.

LACUNA 06

Deixa em aberto o regime aplicável ao teletrabalho e ao direito à desconexão em ambiente híbrido.

LACUNA 07

Não uniformiza critérios para acúmulo de função, prêmio por desempenho e política de metas — fonte de elevada litigiosidade.

LACUNA 08

Carece de parâmetros concretos para articulação com a NR-05, NR-07, NR-17 e a LGPD aplicada ao ambiente corporativo.



Aquilo que a norma não diz, o juiz dirá. Aquilo que o empregador não documenta, o auditor-fiscal presume não existir. Em matéria de gestão de riscos psicossociais, o

silêncio empresarial é, juridicamente, a afirmação de negligência.

VIOLA & PIMENTA · SOLUÇÕES JURÍDICAS

§ 03 · INSTRUMENTO CENTRAL

O regimento interno: o documento que *decide reclamações*

Embora a legislação trabalhista não imponha, como regra geral, a obrigatoriedade formal do regimento interno, esse documento constitui — na experiência consolidada de quem atua cotidianamente no contencioso — **o principal instrumento probatório do empregador diligente**.

Em praticamente toda reclamação em que se discute justa causa, assédio, acúmulo de função, metas abusivas, bonificações, direito à desconexão, conduta em redes sociais, uso de ferramentas corporativas ou adoecimento mental, o juízo pergunta: *onde está o regimento interno? Quais as regras previamente estabelecidas? Como foram comunicadas ao empregado?*

A ausência de regimento — ou sua existência em forma genérica, desatualizada e juridicamente frágil — **desloca o ônus probatório de maneira desvantajosa para o empregador** e retira dele argumentos que, em tese, lhe seriam disponíveis.

Os sete pilares de um regimento sólido

PILAR 01

Política anti-assédio e antidiscriminação

Conceituação técnica, vedações expressas com exemplos concretos, procedimento de apuração com contraditório, sanções

PILAR 02

Canal de denúncias

Meios de acesso, prazos, garantias ao denunciante, tratamento de denúncias anônimas e articulação com o inventário de riscos do PGR.

PILAR 03

Metas, jornada e carga

Critérios objetivos para fixação de metas, regras de jornada, intervalos, direito à desconexão e distinção entre

graduais e capacitação
periódica de 12 meses (Lei nº
14.457/2022, art. 23, IV).

acúmulo de função e prêmio
por desempenho.

PILAR 04

Saúde mental e bem-estar

Compromisso formal de
promoção da saúde mental,
diretrizes de afastamento,
acompanhamento,
reintegração e vedação à
estigmatização.

PILAR 05

Disciplina e justa causa

Gradação da sanção,
fundamentação jurídica das
hipóteses do art. 482 da CLT
e procedimento prévio à
aplicação da penalidade.

PILAR 06

Ferramentas corporativas

Uso de e-mail, sistemas,
redes sociais, imagem
institucional, LGPD aplicada
ao ambiente de trabalho e
proteção do know-how
empresarial.

PILAR 07

Integração com CIPA e SESMT

Atribuições da CIPA na gestão dos riscos psicossociais e fluxo de comunicação estruturado entre CIPA, SESMT, RH e alta administração.

Além do regimento: os contratos específicos

O regimento interno é o eixo, mas não o único instrumento. A estruturação jurídica adequada exige também a revisão de contratos específicos que frequentemente carecem de cláusulas fundamentais:

- **Contratos de trabalho** com cláusulas específicas sobre metas, teletrabalho, confidencialidade, propriedade intelectual e direito à desconexão;
- **Acordos de teletrabalho** e contratos de home office, adequados à Reforma Trabalhista e à jurisprudência recente;
- **Termos de responsabilidade** para uso de ferramentas corporativas;
- **Acordos de compliance** e termos de ciência de políticas internas;
- **Contratos com PJ, terceirizados e estagiários**, delimitando escopo e prevenindo o reconhecimento de vínculo;
- **NDAs e cláusulas de não-concorrência**, quando aplicáveis ao negócio.

O que está efetivamente em jogo

A decisão de postergar a adequação não é, do ponto de vista econômico, uma decisão de economia — é uma **decisão de transferência de custo**. O empresário que opta por não investir hoje transfere esse custo para um futuro próximo, acrescido de sanções, juros, honorários e perdas reputacionais.

Os vetores de risco acumulados

ESFERA ADMINISTRATIVA

Autos de infração e multas (NR-28)

Graduação conforme gravidade, porte do empregador e histórico de reincidência. Em casos de risco grave e iminente, **interdição de setores e estabelecimentos**.

ESFERA TRABALHISTA

Passivo judicial ampliado

Indenizações por danos morais, rescisão indireta (art. 483 da CLT), estabilidade acidentária (art. 118 da Lei nº 8.213/1991 e Súmula 378 do TST, flexibilizada pelo Tema 125/TST), ações civis públicas do MPT e responsabilização de administradores.

ESFERA PREVIDENCIÁRIA

Majoração do FAP e SAT/RAT

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), instituído pela Lei nº 11.430/2006 — que acresceu o art. 21-A à Lei nº 8.213/1991 —, eleva a alíquota do Seguro contra Acidentes conforme o volume de afastamentos por transtornos mentais, **onerando permanentemente a folha**.

ESFERA REPUTACIONAL

Deterioração da marca empregadora

Dificuldade de atração e retenção, aumento do turnover, queda de produtividade e exposição midiática em setores sensíveis. **Nenhum desses custos é recuperável por defesa judicial**.

Os ganhos da antecipação

Empresas que se antecipam não apenas se protegem — conquistam vantagens competitivas mensuráveis:

— **Redução imediata** do passivo trabalhista potencial;

- **Defesa robusta** em fiscalizações e reclamações, com documentação existente, datada e íntegra;
- **Elegibilidade ao Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental** (Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024), como prova de diligência em juízo;
- Melhoria mensurável do **clima organizacional**, engajamento e produtividade;
- Redução do absenteísmo, presenteísmo e turnover;
- Diferencial competitivo na disputa por talentos em um mercado cada vez mais sensível à cultura organizacional.

A EQUAÇÃO DO EMPRESÁRIO DILIGENTE

O investimento hoje em estruturação jurídica preventiva é, em regra, **uma fração do custo médio de uma única reclamação trabalhista** com indenização por danos morais e reintegração. Diferentemente das multas e condenações, o investimento preventivo gera retorno operacional recorrente.



§ 05 · METODOLOGIA

Como o escritório *atua*

Construir um programa de conformidade à altura da nova NR-01 não é tarefa que se resolve com modelos genéricos ou soluções empacotadas. Cada empresa possui cultura, setor, porte, estrutura hierárquica e histórico próprios — e a engenharia jurídica aplicada à gestão de pessoas precisa respeitar essa singularidade.

A assessoria preventiva do escritório **Viola & Pimenta — Soluções Jurídicas** estrutura-se em cinco fases sucessivas e articuladas:

OI

Diagnóstico jurídico-trabalhista

Auditoria da documentação existente, levantamento de indicadores de risco, identificação de lacunas normativas e relatório circunstanciado com priorização de intervenções.

Estruturação documental sob medida

02

Elaboração ou revisão integral do regimento interno, políticas corporativas, contratos específicos, Código de Ética e Conduta — tudo juridicamente articulado para evitar contradições.

Capacitação e educação

03

Palestras informativas, cartilhas educativas personalizadas, treinamentos específicos sobre prevenção ao assédio, capacitação jurídica da CIPA e workshops com lideranças.

Acompanhamento contínuo

04

Consultoria jurídica permanente, atualização das políticas frente a novas orientações do MTE e precedentes, auditorias periódicas e apoio a investigações internas.

Defesa administrativa e judicial

05

Atuação perante a Auditoria-Fiscal do Trabalho, inquéritos e TACs do MPT, contencioso trabalhista em todas as instâncias, recursos administrativos e judiciais.

§ 06 · ENTREGAS

Do diagnóstico à *cultura organizacional*

Produtos jurídicos disponibilizados às empresas que optam por estruturar, de forma sólida, sua gestão de pessoas:

PRODUTO JURÍDICO	ESCOPO E FINALIDADE
Diagnóstico jurídico-trabalhista	Auditoria completa de conformidade com NR-01, NR-05, NR-07, NR-17 e legislação correlata, com identificação de lacunas e priorização de ações.

Regimento interno sob medida	Construção ou revisão integral, contemplando todas as frentes exigidas pela nova NR-01 e pela Lei 14.457/2022.
Políticas corporativas específicas	Anti-assédio, canal de denúncias, teletrabalho, direito à desconexão, metas, disciplina, uso de ferramentas corporativas, LGPD.
Contratos de trabalho específicos	Modelos por cargo, função e regime, contemplando metas, teletrabalho, confidencialidade e cláusulas preventivas.
Código de Ética e Conduta	Documento institucional expressando princípios e valores da empresa, com força normativa interna.
Cartilhas educativas internas	Materiais personalizados para distribuição a colaboradores, traduzindo políticas em linguagem acessível.
Palestras e treinamentos	Apresentações presenciais ou remotas para lideranças, CIPA, RH e equipes, com certificação e registro documental.
Procedimento de apuração	Fluxo investigativo documentado para denúncias internas, com preservação de sigilo e ampla defesa.
Consultoria jurídica permanente	Atendimento contínuo para consultas, pareceres, revisão de atos e acompanhamento de fiscalizações.
Defesa administrativa	Atuação perante Auditoria-Fiscal do Trabalho, PROCON, Vigilância Sanitária e demais órgãos reguladores.
Contencioso trabalhista	Reclamações, ações civis públicas do MPT, recursos ordinários e de revista, atuação junto ao TST.

Modelos de contratação

MODALIDADE 01 Projeto pontual Diagnóstico e estruturação documental em escopo e prazo definidos. Ideal para empresas que precisam resolver a adequação em ciclo fechado.	MODALIDADE 02 Retainer mensal Consultoria jurídica permanente em matéria trabalhista, com volume contratado de horas e atendimento contínuo.	MODALIDADE 03 Atuação integral Implementação inicial seguida de retainer permanente. Modelo recomendado para empresas que buscam
---	---	---

solução completa e
continuada.

§ 07 · QUEM SOMOS

Sobre o escritório *Viola & Pimenta*

O escritório **Viola & Pimenta — Soluções Jurídicas**, com sede em Brasília/DF, foi fundado a partir da convergência de trajetórias profissionais consolidadas em Direito do Trabalho, Direito Empresarial, Direito da Saúde e Direito Civil e de Família.

Nossa prática é marcada por três traços **inegociáveis**: rigor técnico na fundamentação jurídica, linguagem elaborada e precisa nos atos processuais e consultivos, e compromisso absoluto com a verdade dos fatos e a integridade das teses sustentadas.

Atuamos para empresas de múltiplos setores — saúde, combustíveis, tecnologia, serviços, indústria e comércio —, tanto na assessoria preventiva quanto no contencioso perante os órgãos administrativos federais e distritais, a Justiça do Trabalho, a Justiça Comum, a Justiça Federal e os tribunais superiores.

OAB/ES 18.824 · SÓCIA FUNDADORA

V

**Dra. Fernanda Pampuri Pascale
da Silva Viola de Moraes Souza**

Atuação em Direito do Trabalho, Direito da Saúde,
Direito Civil e de Sucessões, Direito Empresarial e
Direito Tributário.

OAB/DF 53.379 · SÓCIA FUNDADORA

P

**Dra. Vanessa Daniella Pimenta
Ribeiro**

Atuação em Direito do Trabalho, Direito Civil,
Direito de Família e Direito Administrativo.

§ 08 · UM CONVITE AO EMPRESÁRIO

Estruturar, proteger, *transformar.*

A partir de 26 de maio de 2026, o cenário regulatório da gestão trabalhista no Brasil será outro — e empresas com documentos, políticas e processos em ordem enfrentarão a fiscalização e o contencioso de uma posição completamente distinta daquelas que não se prepararam. Coloquemo-nos à mesa.

SÓCIA FUNDADORA

Dra. Fernanda Viola

OAB/ES 18.824

fernanda@violapimenta.com.br

SÓCIA FUNDADORA

Dra. Vanessa Pimenta

OAB/DF 53.379

vanessa@violapimenta.com.br

ESCRITÓRIO LAGO SUL

SHIS QI 11, Bloco P

Ed. Mercúrio, Sala 208

Brasília · DF

ESCRITÓRIO PLANO PILOTO

SRTVS Quadra 701, Bloco O

Ed. Multiempresarial, Sala 426

Brasília · DF

CONTATO INSTITUCIONAL

contato@violapimenta.com.br

violapimenta.com.br

ATENDIMENTO

Presencial, virtual ou nas dependências da sua empresa

Conforme sua preferência

Viola & Pimenta

Soluções Jurídicas · Brasília/DF · 2026

Prevenir é investir.

Estruturar é proteger. Educar é transformar.

§ 09 · LASTRO NORMATIVO

Referências

- 01 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 — art. 7º, incisos XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho), XXVIII (seguro contra acidentes do trabalho) e XXX (proibição de discriminação); art. 200, VIII (proteção do meio ambiente do trabalho); art. 201, § 10 (competência legislativa para critérios de benefícios previdenciários).

- 02 Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 — Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — arts. 157 e 158 (deveres de empregadores e empregados em matéria de SST); arts. 161 e 201 (fiscalização e penalidades); arts. 186 e 187 (ato ilícito e abuso de direito); arts. 482 (justa causa pelo empregado) e 483 (rescisão indireta pelo empregador); art. 163 (CIPA — com redação dada pela Lei nº 14.457/2022).
- 03 Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 — Plano de Benefícios da Previdência Social — arts. 19 a 23 (acidente do trabalho e equiparações); art. 21-A (NTEP, acrescentado pela Lei nº 11.430/2006); art. 118 (estabilidade acidentária de 12 meses).
- 04 Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006 — instituiu o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) ao acrescentar o art. 21-A à Lei nº 8.213/1991. Constitucionalidade reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº 3.931/DF.
- 05 Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 — Reforma Trabalhista — disposições sobre teletrabalho, jornada, intervalos e grupo econômico.
- 06 Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) — aplicável ao tratamento de dados pessoais de empregados, candidatos e prestadores de serviço em ambiente corporativo.
- 07 Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 — instituiu o *Programa Emprega + Mulheres*, alterou a CLT para renomear a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que passou a ser denominada *Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)*, e estabeleceu, em seu art. 23, as medidas obrigatórias de prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência no trabalho (canal de denúncias, regras de conduta, inclusão do tema nas atividades da CIPA e capacitação periódica mínima de 12 meses).
- 08 Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024 — instituiu o *Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental*, concedido pelo Poder Executivo Federal às empresas que adotem práticas de promoção da saúde mental, com validade de 2 (dois) anos e possibilidade de renovação mediante nova avaliação.
- 09 Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024 — atualizou a redação do Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), incluindo expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT) no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).
- 10 Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025 — prorrogou a vigência das alterações do Capítulo 1.5 da NR-01 para 26 de maio de 2026.
- 11 Portaria MTE nº 104, de 29 de janeiro de 2026 — última atualização da NR-28 (Fiscalização e Penalidades).
- 12 Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.
- 13 Norma Regulamentadora nº 5 (NR-05) — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).
- 14 Norma Regulamentadora nº 7 (NR-07) — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
- 15 Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) — Ergonomia.
- 16 Norma Regulamentadora nº 28 (NR-28) — Fiscalização e Penalidades.
- 17 Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho — Ministério do Trabalho e Emprego, 2025.
- 18 Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-01 — Ministério do Trabalho e Emprego, 2026.
- 19 Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho — *Estabilidade Provisória. Acidente do Trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991*, com a redação conferida pela Resolução TST nº 185/2012.
- 20 Tema nº 125 do Tribunal Superior do Trabalho (2025) — tese jurídica que flexibilizou os pressupostos do item II da Súmula 378, admitindo o reconhecimento da estabilidade mediante comprovação do nexo causal ou

concausal entre a doença e a atividade laboral, independentemente do afastamento superior a 15 dias e da percepção de auxílio-doença acidentário.

- 21 ADI nº 3.931/DF — Supremo Tribunal Federal — declaração de constitucionalidade do NTEP (Relatora Min. Cármen Lúcia).
- 22 Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999 — Regulamento da Previdência Social — Anexo II, Lista C (matriz CID-10 × CNAE para aplicação do NTEP).
- 23 Dados estatísticos: Fundacentro — *Concessão de benefícios por transtornos mentais e comportamentais cresce mais de 100% após pandemia* (março de 2026), com base no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS).