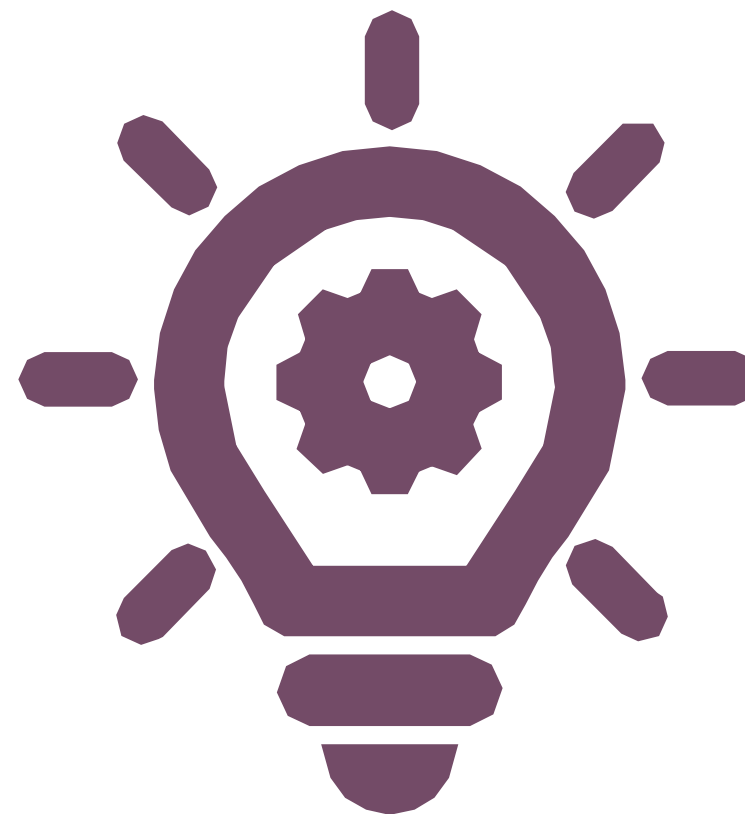




SANKARI & COUTO

ADVOCACIA E CONSULTORIA

Inovação é o processo de introduzir ideias, métodos ou produtos novos que agreguem valor, melhorando a eficiência, a produtividade e a satisfação no ambiente de trabalho. No contexto organizacional, a inovação não se limita apenas a novas tecnologias, mas também envolve a criação de culturas de trabalho colaborativas, a implementação de práticas que promovem o bem-estar dos colaboradores e a adoção de abordagens disruptivas que desafiam o status quo. No entanto, a inovação vai além da simples implementação de novidades; trata-se de estimular um ambiente que valorize a criatividade, a experimentação e a capacidade de adaptação aos desafios e mudanças do mercado.



A Norma Regulamentadora 1 (NR1) foi estabelecida com o intuito de garantir a saúde e segurança no ambiente de trabalho. A finalidade principal da NR1 é articular diretrizes que orientem a gestão de segurança e saúde no trabalho, promovendo uma cultura de prevenção e proteção aos trabalhadores.

-Identificação de Riscos: A norma estabelece a obrigatoriedade de identificar e avaliar os riscos que podem afetar a saúde e a segurança do trabalhador. Isso inclui não apenas os riscos físicos, mas também os psicossociais, que podem advir de situações como estresse, assédio moral e pressões relacionadas ao trabalho.

-Gestão de Segurança e Saúde: A NR1 propõe que as empresas adotem uma abordagem sistemática para gerenciar a segurança e saúde dos trabalhadores, o que envolve a elaboração de políticas de prevenção e práticas que assegurem um ambiente de trabalho seguro.

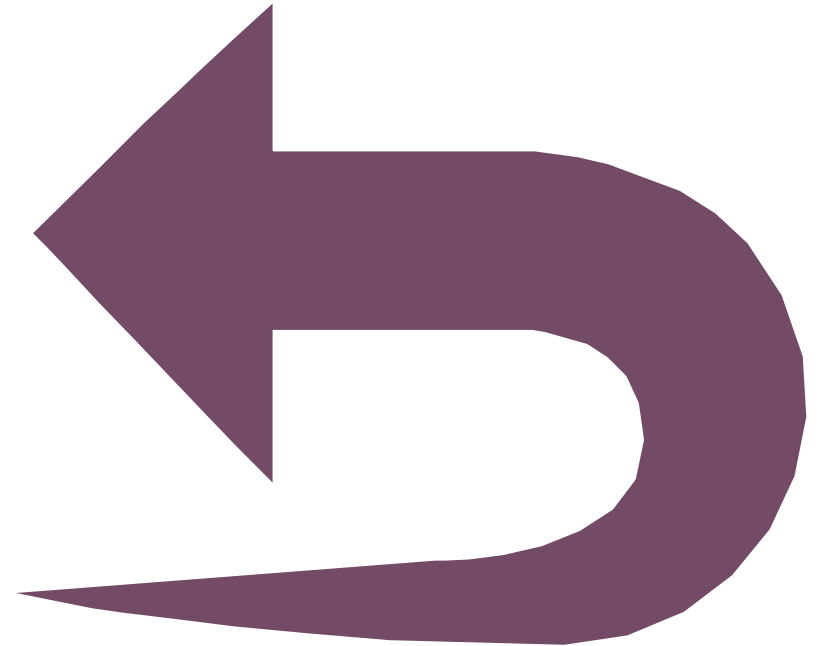
-Responsabilidade do Empregador: A NR1 define que cabe ao empregador a responsabilidade pela implementação de medidas adequadas para a proteção dos seus colaboradores, estabelecendo que a segurança no trabalho é um compromisso coletivo.

-A C.F Define a saúde como um direito social, A Constituição, portanto, garante ao trabalhador não apenas os direitos básicos, mas também um ambiente de trabalho que resguarde sua saúde mental.



DA VIGÊNCIA

- A fiscalização da nova NR-1, após várias alterações e prorrogações, está projetada para entrar em vigor no dia 26 de maio de 2026, muito embora há pressão empresarial para uma nova prorrogação, coisa que entendemos que não deva ocorrer, visto que o setor teve tempo suficiente para a sua efetiva implantação, há novos estudos de casos e diversos debates sobre a normativa, não se justificando nova prorrogação.



Implicações Jurídicas

A NR 1, traz implicações sensíveis em vários âmbitos jurídicos, necessitando que as entidades sindicais, se profissionalizem e contratem consultoria jurídica especializada e corpo técnico para fazer o enfrentamento que se instalara com a entrada em vigor da normativa.

Não basta tão somente conhecer a nova norma, mas sim observá-la no tempo, para eventuais correções e criação de metodologia científica que leve ao amadurecimento da necessidade da irradiação dos riscos psicossociais e/ou sua sensível diminuição no tempo.

Neste sentido a normativa eleva os riscos psicossociais (assédio, sobrecarga, etc.) ao patamar de obrigatoriedade legal por parte do empregador no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme a própria norma descreve.

O empregador deve identificar e integrar esses riscos no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), sob pena de maior responsabilização jurídica, incluindo ações trabalhistas, indenizações e inversão do ônus da prova em casos de doenças mentais.

O Estado deve estar atendo, em especial quando a sua implicação direta no orçamento público, (benefícios sociais, afastamentos e/ou aposentadorias) como indiretos como a utilização dos instrumentos de saúde (hospitais, ambulatórios, AMAS, UPAS etc.).



RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

- Em caso de ocorrência de danos à saúde do trabalhador decorrentes de riscos psicossociais, o empregador pode ser responsabilizado civilmente, conforme disposto no Código Civil Brasileiro.
- Código Civil (Artigos 186 e 927): O artigo 186 estabelece que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. O artigo 927 complementa, afirmando que aquele que, por ato ilícito, provocar danos a alguém, responde pelos prejuízos causados. No âmbito do ambiente de trabalho, isso se aplica quando o empregador falha em garantir um espaço que não exponha seus trabalhadores a riscos, seja por condições físicas ou psicossociais.
- Causas de Ação e Prejuízos: Se um trabalhador sofrer prejuízos físicos ou psicológicos em decorrência de um ambiente de trabalho hostil, com altos níveis de estresse ou assédio moral, por exemplo, poderá buscar reparação na Justiça do Trabalho. Nesses casos, o empregador pode ser responsabilizado por omissão na manutenção de um espaço seguro e saudável.
- Responsabilidade Solidária: Em algumas situações, a responsabilidade pode ser solidária, incluindo também outros agentes envolvidos, como supervisores ou colegas que possam ter contribuído para a criação de um ambiente tóxico. A responsabilização solidária implica que vários indivíduos ou entidades podem ser chamados a responder pelo mesmo dano, facilitando o processo para que a vítima busque reparação.



DAS PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

Responsabilidade Civil e Trabalhista: A falha ou inobservância na gestão de riscos psicossociais pode levar a empresa a sofrer processos e, portanto, ser condenada por assédio moral/sexual, burnout e outras doenças ocupacionais.

Em contrapartida o próprio trabalhador, pode se envolver em questões jurídicas de natureza cível, familiar e/ou criminal, em vista o grau de degradação mental que por acaso possa estar.

Temos como exemplo ações de indenização por acidentes de trânsito, lesão corporal, lei Maria da Penha, divórcio, guarda de menores, tudo isso decorrente de sua atitude com terceiros que fazem ou não parte da sua convivência diária, seja profissional ou familiar.

Gestão Proativa de Riscos Psicossociais (FRPRT): Obrigatoriedade de identificar, avaliar e gerenciar riscos como assédio, metas inalcançáveis e jornadas extensas.

Neste sentido a avaliação não deve ser tão somente legal, mas principalmente econômica e de gerenciamento, posto que terá que fazer a análise econômica de lucro imediato e riscos econômicos por efetivos processos, e/ou gerenciamento adequado e lucro futuro e equacionado.

- Inversão do Ônus da Prova: Se um colaborador alegar doença mental e a empresa não possuir um PGR/GRO consistente, a Justiça do Trabalho pode presumir a culpa da empresa.



DAS PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

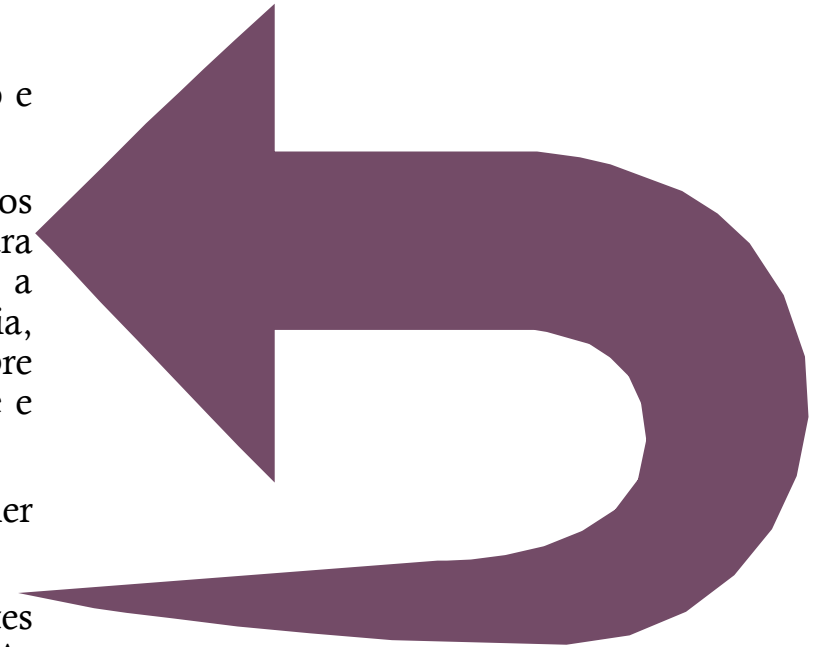
Nos processos de cunho trabalhista a falta de gerenciamento adequado e a imediatas aplicações de metodologias e aplicações reais de suporte aos trabalhadores e ainda o gerenciamento humano interno adequado, em especial quando ao nível hierárquico, em caso de eventual processo, ocorrerá a inversão do ônus da prova, carregando ao empregado a demonstração cabal da prova de que não colaborou para o adoecimento físico e mental de seu trabalhador

Documentação e Ações Concretas: Necessidade de inventário de riscos, plano de ação e treinamentos periódicos (mínimo anual) sobre assédio e violência.

Não basta para a empresa fazer os esforços necessários para evitar e/ou minimizar os riscos psicossociais, decorrentes de assédio, sobrecargas e etc., mas sim fazer o esforço necessário para a documentação de suas ações, em especial treinamento periódicos e efetivos de preferência com a participação da entidade sindical profissional, por seus agentes especializados na matéria, disponibilizar que seus empregados participem de atividades fora do ambiente do trabalho, sobre conscientização, e forma de combate às causas, como seminários de CIPAA, congressos de saúde e medicina do trabalho, acesso a psicólogos e assistentes sociais.

Fiscalização e Prazos: A fiscalização punitiva sobre os novos dispositivos começa a valer em 26 de maio de 2026, com foco na efetividade da gestão documental e sua aplicação objetiva.

A efetividade das ações estará efetivamente garantida com a participação dos entes sindicais, tanto na discussão, conscientização, ações específicas, congressos, seminários de CIPAA, encontro intersindicais, intersetoriais e toda a sociedade, com a participação efetiva em todas essas ações dos trabalhadores, desta forma se faz necessários dialogar e negociar no sentido de todas essas ações constem dos instrumentos coletivos, seja Convenção como Acordo Coletivos de Trabalho.



IDENTIFICAÇÃO E TIPOLOGIA DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

- Diante da nova normativa e efetivos debates de vários setores podemos afirmar que os riscos psicossociais identificáveis ou não são aqueles decorrentes de falhas na concepção, organização ou gestão do trabalho e negligenciamento de ações capazes de gerar impactos e sérios danos à saúde física, mental e social do trabalhador, com impactos em sua convivência profissional e familiar.
- Entendemos que se esses fatores de risco não forem adequadamente gerenciados, aumentam e muito o risco de quadros clínicos de ansiedade, depressão e *burnout* (esgotamento profissional), que agora fazem parte do rol ampliado de patologias ocupacionais, com sérios riscos econômicos e sociais a todos, desta forma a empresa deve ter em seu radar entre outras ações:
 - Mapear carga de trabalho excessiva: Prazos irrealistas (metas), falta de recursos e demandas conflitantes.
 - Assédio moral e discriminação: Comportamentos abusivos e humilhações, sejam eles verticais e/ou horizontais.
 - Falta de reconhecimento: Ausência de *feedback* positivo e sentimento de desmotivação, verificação factual de “preferência” entre os empregados por parte do corpo de chefia da empresa.
 - Pressão psicológica: Cobranças exageradas e metas impossíveis de alcançar, o qual buscam tão somente o lucro em detrimento da saúde mental dos trabalhadores, o que acarretará desgaste interno e futuros processos sejam trabalhistas e/ou cíveis.
 - Falta de autonomia: Restrição da capacidade de tomar decisões sobre o próprio trabalho, ocasionando conflito interno entre os trabalhadores e segregação social.
 - Ausência de suporte, má gestão de mudanças ou trabalho isolado (como no *home office*), sejam eles materiais (suporte técnico, equipamento etc.), seja suporte emocional, fiscalização remota desmedida, inclusive quando ele vai ao banheiro



DENÚNCIA E PROTEÇÃO

- Os trabalhadores que se sentem ameaçados por riscos psicossociais têm várias opções legais e mecanismos de proteção à sua disposição. Esses mecanismos garantem que os trabalhadores possam buscar ajuda e proteção em casos de assédio moral, condições de trabalho prejudiciais ou qualquer forma de violência psíquica.
- Canal de Denúncia: Muitas empresas possuem políticas internas de prevenção ao assédio e outras formas de violência no trabalho. O primeiro passo pode ser relatar a situação ao departamento de recursos humanos ou áreas dedicadas à segurança do trabalhador.\
- Ministério Público do Trabalho (MPT): Caso a situação não seja resolvida internamente ou se o trabalhador se sentir inseguro em reportar a questão à empresa, ele pode denunciar ao MPT. O MPT tem a função de proteger os direitos dos trabalhadores e assegurar que as normas trabalhistas sejam cumpridas. Os trabalhadores podem formalizar reclamações relacionadas a assédio moral, violação de direitos trabalhistas, entre outros.
- Sindicato: Os sindicatos de categoria também desempenham um papel importante na proteção dos direitos dos trabalhadores. Eles podem oferecer suporte jurídico, orientação e apoio para aqueles que enfrentam condições de trabalho prejudiciais. Os trabalhadores podem procurar seus sindicatos para orientações sobre como proceder em casos de violação de seus direitos.
- Justiça do Trabalho: Os trabalhadores têm o direito de buscar a Justiça do Trabalho, onde podem ajuizar ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de situações de assédio e outras formas de violência psicológica. A Justiça do Trabalho é competente para julgar questões relacionadas a relações de trabalho e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.
- Proteção Contrarretaliações: É importante que os trabalhadores estejam cientes de que a legislação protege aqueles que denunciam situações de risco. A lei proíbe qualquer tipo de retaliação por parte do empregador em relação aos trabalhadores que apresentam reclamações sobre condições de trabalho prejudiciais ou assédio.



CONCLUSÃO

Os direitos dos trabalhadores à saúde e ao bem-estar emocional são amplamente reconhecidos e protegidos pela legislação brasileira. Os trabalhadores têm não apenas o direito de trabalhar em um ambiente seguro, mas também mecanismos robustos para denunciar irregularidades e buscar a melhor proteção possível contra riscos psicossociais.

A conscientização desses direitos é fundamental para que os trabalhadores se sintam empoderados a agir quando necessário e para que as empresas compreendam a importância de criar um ambiente de trabalho saudável, respeitando e promovendo o bem-estar de seus colaboradores.

Denuncie, procure seu sindicato, seus direitos foram conquistados com muita luta, valorize não só seus direitos, mas também sua qualidade de vida, isso reflete em sua família, no futuro e claro na sua saúde.





Obrigado

