

O Papel do Jurídico Trabalhista na era dos Riscos Psicossociais

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

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) evoluiu: o que antes se limitava a capacetes, luvas e ergonomia física, agora abrange a **saúde mental** do trabalhador. Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), riscos psicossociais – como estresse, sobrecarga, assédio moral, metas abusivas, jornadas excessivas e falta de autonomia – devem ser **identificados, avaliados e gerenciados** como parte integrante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gestão de Riscos (PGR).

Essa transformação normativo-cultural tem implicações diretas para o jurídico trabalhista empresarial. Não se trata apenas de cumprir mais uma obrigação legal, mas de atuar **preventivamente para mitigar passivos jurídicos, previdenciários e tributários**.

1. Da conformidade legal à defesa estratégica

O jurídico trabalhista passa a ser peça central não apenas na validação do cumprimento da NR-1, mas na **construção de evidências robustas** que sustentem decisões empresariais em auditorias, fiscalizações e litígios.

A ausência de dados objetivos sobre riscos psicossociais pode expor a empresa a:

- **Ações judiciais por negligência**, caso o trabalhador sofra adoecimento mental relacionado ao trabalho;
- **Indenizações por dano moral**, especialmente em casos de assédio, metas abusivas ou jornadas excessivas;
- **Consequências previdenciárias**, como estabilidade acidentária em casos reconhecidos pelo NTEP;
- **Impactos tributários e no FAP**, decorrentes de afastamentos por doença ocupacional.

A NR-1, combinada com o GRO/PGR, fornece parâmetros legais claros para avaliação do **nexo causal entre condições de trabalho e adoecimento**, permitindo ao jurídico defender decisões empresariais de forma fundamentada.

2. Integração multidisciplinar: jurídico, RH e governança

A gestão de riscos psicossociais exige **abordagem integrada**: jurídico, SST, RH, líderes e governança corporativa precisam atuar de forma coordenada.

O papel do jurídico inclui:

- **Orientar políticas internas** de prevenção ao assédio e proteção da saúde mental;
- **Revisar práticas de gestão e cobrança de metas**, garantindo que estejam alinhadas à NR-1 e ao PGR;
- **Implementar canais de denúncia e acompanhamento**, como prova de diligência em eventuais processos;
- **Garantir que a governança corporativa reflita cuidado real**, não apenas cumprimento formal da norma.

Essa integração fortalece a empresa frente a auditorias, fiscalizações e litígios, e demonstra **responsabilidade corporativa proativa**.

3. Evidências e monitoramento contínuo

Além da documentação, o jurídico deve orientar a coleta de **dados validados**, como:

- Questionários padronizados de clima e saúde mental;
- Indicadores epidemiológicos de adoecimento;
- Registros de pausas, jornadas e metas;
- Histórico de denúncias e ações corretivas.

Essas informações permitem **defesa baseada em ciência e fatos**, fortalecendo a argumentação jurídica e demonstrando diligência na gestão de riscos psicossociais.

O monitoramento contínuo garante:

- **Revisão constante das medidas preventivas;**
- **Identificação precoce de novos riscos;**
- **Ajustes em políticas e práticas para reduzir exposição de trabalhadores e da empresa.**

4. Redução de passivos e vantagem competitiva

Um jurídico trabalhista atuante reduz:

- **Passivos previdenciários e trabalhistas;**
- **Riscos de litígios por dano moral ou doença ocupacional;**
- **Custos com afastamentos e turnover.**

Além disso, políticas de prevenção estruturadas contribuem para:

- **Retenção e engajamento de talentos;**
- **Reputação corporativa positiva;**
- **Sustentabilidade financeira e conformidade regulatória.**

5. Reflexos jurídicos concretos

O descumprimento da NR-1 ou do PGR/GRO em relação a riscos psicossociais pode gerar:

- **Dano moral**, em casos de assédio ou metas abusivas;
- **Reconhecimento de doença ocupacional**, com estabilidade provisória e direitos previdenciários;
- **Responsabilidade civil**, diante de falha na gestão do ambiente de trabalho;
- **Indenizações significativas**, quando houver adoecimento coletivo ou negligência comprovada.

Tribunais analisam:

- Existência de PGR contemplando riscos psicossociais;
- Treinamento e conduta das lideranças;
- Canais internos de denúncia e documentação de ações preventivas;
- Histórico de afastamentos e adoecimento mental;
- Modelo de gestão e metas aplicadas.

Conclusão

O jurídico trabalhista deixou de ser apenas reativo. Com a NR-1 e a formalização da gestão de riscos psicossociais, ele se tornou guardião estratégico da empresa, articulando normas, evidências, governança e prevenção.

Na nova geopolítica dos riscos corporativos, cumprir a norma não basta: é necessário proteger os trabalhadores e a empresa simultaneamente. Um jurídico atuante transforma risco em vantagem, litígio em prevenção e conformidade em reputação.