

## O papel integrativo do sindicato, da CIPA e da empresa na implementação das alterações da NR-01

### *The integrative role of the union, CIPA, and the company in the implementation of the NR-01 amendments*

Davi Furtado Meirelles \*

Geovanna Carvalho Parede \*\*

Submissão: 5 maio 2025

Aprovação: 31 jul. 2025

**Resumo:** O artigo analisa a importância da atuação conjunta da empresa, da CIPA e do sindicato na implementação das alterações da NR-01, que passaram a contemplar os riscos psicossociais diante do aumento significativo de afastamentos por doenças desse tipo nos últimos dez anos. Sob a ótica do Direito do Trabalho, destaca-se que a promoção de um ambiente laboral saudável é um direito fundamental garantido pelos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição Federal de 1988. Defende-se que a efetividade dessas mudanças exige cooperação entre os atores envolvidos, reforçando a prevenção e a proteção à saúde mental dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** NR-01; segurança do trabalho; riscos psicossociais; CIPA; sindicatos.

**Abstract:** *The article analyzes the importance of joint action by the company, the Internal Commission for Accident Prevention (CIPA), and the union organizations in implementing the amendments to NR-01, which now also address psychosocial risks in response to the significant increase in work-related leave due to such illnesses over the past ten years. From a labor law perspective, it emphasizes that promoting a healthy work environment is a fundamental right guaranteed by Articles 5, 6, and 7 of the 1988 Federal Constitution. The article argues that the effectiveness of these changes requires*

---

\* Desembargador Federal do Trabalho do TRT/SP. Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

\*\* Mestra em Direito pela PUC-SP. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela FGV-SP. Professora convidada da Pós-Graduação da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e da Faculdade de Direito de Sorocaba. Advogada.

*cooperation among the involved parties, strengthening prevention and the protection of workers' mental health.*

**Keywords:** *NR-01; occupational safety; psychosocial risks; CIPA; unions organizations.*

**Sumário:** 1 Introdução | 2 NR-01 e a gestão de riscos psicossociais | 2.1 O conceito de saúde | 2.2 O dever constitucional | 2.3 Riscos psicossociais e as novas diretrizes da NR-01 | 3 O papel dos sindicatos e da CIPA na promoção da saúde mental | 3.1 A atuação da CIPA | 3.2 A atuação dos entes sindicais | 4 Considerações finais

## 1 Introdução

Toda novidade legislativa tem um porquê. Toda criação, revogação ou alteração de um texto legal é baseada em uma demanda social e não poderia ser diferente: Miguel Reale *apud* Nascimento e Nascimento (2014, p. 35-36) nos ensina que o Direito, em sentido estrito, isto é, o corpo normativo de uma sociedade, é dinâmico e resulta da convergência do fato social com os valores que advêm da própria sociedade. Ou seja, a alteração no direito é resultado das mudanças de paradigma da vida em sociedade e dos valores que concernem a esta sociedade, do que é aceitável, acolhido e considerado normal, para aquilo que não é mais aceitável, que não é mais considerado normal e que, de forma direta ou indireta, ofende a sociedade ou parcela desta.

Um exemplo emblemático da aplicação do método dialético entre fato social e valor jurídico encontra-se no surgimento do Direito do Trabalho, cuja origem remonta à Primeira Revolução Industrial, no século XVIII. O fenômeno histórico-social responsável pela formação deste ramo jurídico foi a transição do modelo de produção manufaturado para a produção industrial, o que resultou em um cenário de intensa, desregulada e desrespeitosa exploração da força de trabalho humana – incluindo homens, mulheres e crianças. Em contrapartida, a emergência de valores sociais como a dignidade da pessoa humana e a justiça social manifestou-se por meio da crescente indignação da sociedade diante das condições laborais degradantes e dos salários baixos. A conjugação entre esse fato social e tais valores impôs ao Estado a necessidade de sair da inércia, resultando no início da regulamentação e intervenção sobre as relações de trabalho.

O método dialético entre fato social e valor jurídico é igualmente

constatado na alteração do texto da Norma Regulamentadora n. 01 (NR-01), imposta pela publicação da Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024.

Com objetivo de estabelecer diretrizes e regras mínimas a serem observadas e aplicadas pelos empregadores, compreendidos como pessoas jurídicas de direito privado e público, urbanos e rurais, bem como pessoas físicas que exerçam este papel, a NR-01 foi editada pela Portaria MTb n. 3.214, de 08 de junho de 1978, para regulamentar o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), composto pelos arts. 154 a 159, que tratam acerca da segurança e medicina do trabalho, mais especificamente, para estabelecer métodos de gerenciamento de riscos ocupacionais e prevenção da segurança e da saúde do trabalhador no meio ambiente de trabalho e, quando da impossibilidade de prevenção, a previsão de correspondente indenização ao empregado.

Ocorre que, transcorridos 46 anos da publicação da primeira redação da NR-01, em agosto de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego editou, aprovou e publicou a Portaria n. 1.419, alterando o texto legal para incluir em seu escopo, para além dos riscos provenientes de agentes físicos, biológicos, químicos, acidentes típicos e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, os riscos psicossociais.

Isto ocorreu pois, em um lapso temporal de 10 anos, o número de trabalhadores afastados de seus postos de trabalho em razão de doenças psicossociais mais que duplicou: de acordo com o Ministério da Previdência Social (*apud* Agência Brasil, 2025), em 2014, 203 mil trabalhadores foram afastados do trabalho em razão de episódios de depressão, transtornos de ansiedade, estresse grave e outras questões relacionadas à saúde mental. Já em 2024, foram 440 mil os trabalhadores afastados do trabalho pelos mesmos motivos. Este é o fato social, o aumento significativo de trabalhadores que adoecem mentalmente em seus postos de trabalho.

O Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho – SmartLab, plataforma que utiliza diversas bases de dados públicos de nosso país, aponta no relatório de *Saúde Mental do Trabalho – Afastamentos* (Smartlab, 2024b), que 461,8 mil pessoas receberam benefício previdenciário e foram afastadas do trabalho por doenças relacionados à saúde mental, ao passo que 9,8 mil pessoas foram afastadas recebendo benefício previdenciário por incapacidade temporária, por questões de saúde mental, categorizados como acidente de trabalho.

Ainda, no relatório *Perfil dos Afastamentos – INSS* do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (Smartlab, 2024a), utilizando por base

a Classificação Internacional de Doenças (CID), indica que as doenças mentais e comportamentais ocupam o terceiro lugar de número de afastamentos em 2024, tanto para benefícios por incapacidade temporária acidentários e não acidentários, com 5,63% e 14,6% do total de afastamentos, respectivamente.

Nada obstante, o Conselho Nacional de Saúde (*apud* Agência Brasil, 2025) constatou que os transtornos mentais relacionados ao trabalho são a terceira e maior causa de afastamento do trabalho e carecem de atenção de toda a sociedade: Estado e empresas devem atuar em conjunto. A necessidade e o senso de urgência de promoção da integridade física e psíquica do trabalhador é o valor social que corroborou para a alteração do texto da NR-01.

Oportuno apontar que as alterações da NR-01 entrarão em vigor em 26 de maio de 2026. As empresas devem se adequar de forma a promover um meio ambiente de trabalho físico e psicologicamente seguro aos seus empregados. Para tanto, deverão e poderão contar com outros agentes que promovem melhorias nas condições de trabalho, tal como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e, inclusive, o sindicato da categoria.

Esta é a temática que orientará o percurso deste artigo: em um primeiro momento, analisaremos as alterações substanciais introduzidas na NR-01 pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024. Em seguida, examinaremos o papel da CIPA e das entidades sindicais na construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e psicologicamente sustentáveis, destacando sua importância na formulação e adaptação de políticas internas e regulamentos empresariais.

Por fim, partindo do entendimento de que a empresa, embora seja o principal sujeito responsável pela promoção da saúde e segurança de seus empregados, não está sozinha nesse dever, pretendemos concluir que a proteção integral da saúde psíquica do trabalhador exige a atuação colaborativa de diversos atores institucionais, entre os quais se destacam a CIPA e os sindicatos, de modo a assegurar um ambiente de trabalho que respeite a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais sociais do trabalhador.

## **2 NR-01 e a gestão de riscos psicossociais**

A promoção e a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e psicologicamente equilibrado constituem dever jurídico inafastável do empregador, nos termos da legislação constitucional e

trabalhista. Tal obrigação não se limita à prevenção de acidentes típicos e adoecimento físico, mas estende-se à proteção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente diante dos crescentes fatores psicossociais de risco presentes nas relações laborais contemporâneas.

Nesse contexto, a gestão de riscos psicossociais assume papel central na construção de ambientes de trabalho saudáveis, sendo disciplinada, de forma precursora, pela NR-01, através das alterações operadas pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024. A partir desta nova moldura normativa, torna-se imprescindível compreender os fundamentos legais da promoção da saúde no trabalho e os impactos das referidas alterações na organização das empresas.

## **2.1 O conceito de saúde**

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como sendo “o completo bem-estar psíquico, mental e social dos indivíduos” (*apud* Barros, 2009, p. 1.065). Indubitavelmente esse conceito deve ser compreendido como um ideal a ser alcançado e, por conseguinte, uma diretriz para as ações do Estado e das empresas.

Enquanto direito social e fundamental, a saúde, encontra respaldo no art. 6º da CF/1988, sendo dever do Estado garanti-la a todos por meio de políticas públicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos, conforme expressamente previsto no art. 196 do texto constitucional. No âmbito das relações de trabalho, esse mandamento assume contornos específicos, exigindo que o empregador adote medidas eficazes para a proteção da saúde de seus empregados, inclusive no que se refere à saúde mental.

É incontestável que, no momento da contratação e início da prestação de serviços, o trabalhador leva consigo uma série de bens jurídicos, tais como a vida, a saúde, a capacidade de trabalho, o seu bem-estar social e mental (Barros, 2009, p. 1.065), os quais o empregador deverá adotar medidas de higiene e segurança suficientes para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho, mantendo estes bens no estado em que se encontravam no momento da contratação.

Tais medidas de prevenção, voltadas à saúde e segurança do trabalhador, constituem instrumentos essenciais para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme impõe a ordem jurídica trabalhista e constitucional, em especial, o que prescreve o art. 225 da CF/1988.

Antes de avançarmos na análise da gestão dos riscos psicossociais,

impõe-se a definição do que se compreende por meio ambiente de trabalho seguro e saudável. A Lei n. 6.938, de 1981, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, dispõe em seu art. 3º, inciso I, que “‘meio ambiente’ é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Trata-se de uma definição ampla e deliberadamente concebida como conceito jurídico aberto, a fim de permitir a adaptação da norma às múltiplas realidades fáticas (Melo, 2013, p. 27), tais como o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho.

No contexto das relações de trabalho, o meio ambiente laboral é o espaço em que se realizam as atividades profissionais, sejam elas remuneradas ou voluntárias, devendo ser mantido em condições que assegurem equilíbrio, salubridade e a inexistência de agentes prejudiciais à integridade física e mental dos trabalhadores. Essa concepção se estende a todos os envolvidos na dinâmica produtiva, independentemente de sua função, vínculo contratual ou condição (Melo, 2013, p. 28-29).

Seguindo essa mesma perspectiva, o local de trabalho deve ser estruturado de forma a garantir, de maneira efetiva, o direito indisponível à saúde do trabalhador. Isso exige a estrita observância das normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, sobretudo nos ambientes onde são desempenhadas as atividades laborais (Cataldi, 2002, p. 43).

Portanto, o meio ambiente de trabalho deve ser compreendido em sua integralidade, como espaço que deve assegurar o bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador, cabendo ao empregador, às CIPAs e às entidades sindicais a construção coletiva de soluções voltadas à promoção dessa saúde integral.

Diante do exposto, compreende-se que a saúde — enquanto estado de completo bem-estar físico, mental e social — e o meio ambiente de trabalho — enquanto espaço que deve assegurar condições adequadas à dignidade do trabalhador — são conceitos interdependentes e juridicamente protegidos. A efetivação de um ambiente laboral saudável demanda não apenas a ausência de riscos evidentes, mas também a implementação de medidas contínuas de prevenção e promoção da saúde. É sob essa perspectiva que se insere o próximo tópico, dedicado à análise da previsão constitucional desse dever de promoção e prevenção.

## **2.2 O dever constitucional**

A integridade física do trabalhador constitui direito da personalidade, dotado de oponibilidade direta em face do empregador (Barros, 2009, p. 1.063). De igual modo, a integridade psíquica — reconhecida de forma mais expressa na atualidade — também se qualifica como um direito fundamental do trabalhador, impondo ao empregador o dever de abstenção de condutas lesivas e de adoção de medidas protetivas no ambiente laboral.

O dever do empregador de promover e garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável decorre de preceitos constitucionais fundamentais. O art. 1º, inciso III, da CF/1988, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos, isto é, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, de modo que todas as ações do Estado — e dos entes privados sob sua ordem jurídica — devem orientar-se pela promoção de uma existência digna. No mesmo sentido, o art. 5º, caput, da Carta Magna, assegura a inviolabilidade do direito à vida e à integridade física e psíquica, vedando condutas que, por ação ou omissão, coloquem tais bens jurídicos em risco.

Já o art. 7º da Constituição elenca direitos que são fundamentais e, portanto, indisponíveis aos trabalhadores urbanos e rurais, entre os quais destacam-se nesta temática: o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII); o direito ao adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII) e o direito ao seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem prejuízo da correspondente indenização civil em caso de dolo ou culpa (inciso XXVIII), quando não há redução destes riscos ou as medidas para tanto são insuficientes e causam danos ao trabalhador.

Esses dispositivos formam o alicerce jurídico constitucional que sustenta a responsabilização do empregador pela garantia da saúde integral, física e mental de seus empregados.

No entanto, em que pese a existência de um vasto corpo normativo, tanto constitucional quanto infraconstitucional, acidentes típicos de trabalho e o adoecimento de empregados continuam a acontecer.

Arnaldo Sussekind (2010, p. 271) já advertia para as múltiplas causas subjacentes aos acidentes laborais, destacando, entre elas, a ausência de conscientização, tanto por parte dos empregadores quanto dos trabalhadores, acerca da relevância da prevenção dos infortúnios decorrentes da atividade profissional. Apontava ainda que a adoção sistemática de jornadas extraordinárias — motivadas, no caso do empregador, pela busca de maior produtividade, e, no caso do

empregado, pela tentativa de aumento salarial ou ascensão profissional – pode resultar em sobrecarga física e esgotamento mental, conduzindo ao adoecimento progressivo do corpo e da mente, mesmo na ausência de acidentes típicos. Causas estas que são tão contemporâneas.

Acrescenta-se a essa realidade a carência de uma atuação coordenada entre empregador, CIPA e entidades sindicais, voltada à disseminação de práticas preventivas e ao efetivo controle do cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho (Sussekind, 2010, p. 271). Entre essas práticas, destacam-se o uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), a garantia de pausas reais durante a jornada, e o respeito ao direito à desconexão fora do horário de trabalho. A ausência dessa articulação compromete a eficácia das medidas preventivas e fragiliza a proteção integral da saúde dos trabalhadores.

Apesar dos avanços normativos, os riscos psicossociais foram historicamente negligenciados pelo Estado e pelos empregadores, tratados como questões individuais e alheias ao ambiente de trabalho. No entanto, o crescente número de afastamentos por doenças psicossociais, indicados na introdução deste estudo, revela a gravidade do problema e impõe a urgência de sua abordagem. Ignorar essa realidade já não é mais viável: a saúde mental deve ser reconhecida como elemento central da gestão de riscos no meio ambiente laboral.

### ***2.3 Riscos psicossociais e as novas diretrizes da NR-01***

A Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024, promoveu alteração relevante no texto da NR-01 ao reconhecer os riscos psicossociais como parte integrante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A nova redação amplia a concepção de saúde do trabalhador, passando a abranger também fatores mentais e emocionais, além dos riscos físicos, biológicos, químicos, de acidentes típicos e ergonômicos.

Com isso, os empregadores passam a ter o dever de adotar medidas preventivas e de controle voltadas à proteção da saúde mental dos empregados, incorporando esses elementos à gestão dos riscos no ambiente de trabalho.

O item 1.5.4.1 da NR-01 passou a exigir a identificação de perigos e a avaliação de riscos ocupacionais, incluindo os de natureza psicossocial, no processo de elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos. Essa previsão obriga as empresas a considerarem aspectos como estresse ocupacional, assédio moral, jornadas excessivas e ausência de



apoio organizacional, para além de questões específicas de cada função, situações que, até então, não eram objeto de exigência normativa específica.

Essa ampliação normativa exige uma mudança cultural significativa na organização da atividade empresarial, que focava apenas no gerenciamento de riscos visíveis, como acidentes típicos. A subjetividade dos riscos psicossociais impõe desafios à sua identificação e mensuração, que demanda a capacitação técnica da equipe de segurança e saúde do trabalho ou, até mesmo, a contratação de profissionais especializados em psicologia organizacional para tal processo.

Oportuno comentar que não basta identificar e incluir no Programa de Gerenciamento de Riscos os de natureza psicossocial, é preciso que haja uma ação concreta do empregador, para que não haja o esvaziamento da norma e efetiva mudança na proteção da saúde mental do trabalhador.

O item 1.5.5.1 também foi alterado, determinando que as medidas de prevenção devem observar a hierarquia de controles, aplicando-se igualmente aos riscos psicossociais. A norma atribui ao empregador não apenas a responsabilidade de identificar tais riscos, mas também a obrigação de implementar ações concretas para eliminá-los ou reduzi-los, sob pena de responsabilização administrativa, civil ou penal.

Retomamos o tema tratado no item anterior. Para a efetivação destas alterações legislativas, não basta que o empregador faça o estudo técnico de identificação dos riscos psicossociais ou, ainda, desenvolva planos de controle e gerenciamento destes riscos se, na prática, não aplicá-los em seu meio ambiente de trabalho.

Portanto, uma mudança efetiva, inclusive em todos os estágios de hierarquia, passaria pela institucionalização de canais de escuta, pela realização periódica de diagnósticos organizacionais de clima e cultura, e pela criação de políticas internas voltadas ao bem-estar emocional dos trabalhadores.

Já o item 1.5.6.2-A reforça que os riscos psicossociais devem constar no inventário de riscos e no plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos, vinculando diretamente a saúde mental do trabalhador à efetividade da gestão de riscos.

A exigência de que os riscos psicossociais integrem o Programa de Gerenciamento de Riscos configura avanço normativo relevante. No entanto, sua aplicação prática exigirá atenção à consistência técnica dos instrumentos adotados: não basta criar, é preciso aplicar e verificar, de forma periódica, se o plano de gerenciamento destes riscos está

produzindo os efeitos desejáveis e esperados – que é a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

O verdadeiro desafio será assegurar que tais documentos não se limitem a cumprir formalidades legais, mas que estejam integrados à rotina da empresa e às suas estratégias de gestão.

Como visto, é necessário que as empresas efetivamente mudem a sua cultura, a sua forma de organização e de produção para que esta alteração legislativa produza os efeitos esperados. No entanto, o primeiro passo foi dado: a urgência do assunto o tornou obrigatório e não mais uma mera recomendação. Assim, afirmamos que as alterações trazidas pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, representam um avanço na proteção da saúde do trabalhador, ao incorporar os aspectos psicossociais de forma expressa e vinculá-los à atuação conjunta de empresa, CIPA e sindicatos na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

### **3 O papel dos sindicatos e da CIPA na promoção da saúde mental**

A construção de um ambiente de trabalho digno, compreendido como aquele que é saudável e seguro aos que nele estão inseridos, exige a atuação coordenada de diversos sujeitos coletivos, entre os quais se destacam a CIPA e os sindicatos.

A CIPA, tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, por meio da observação e do acompanhamento contínuo das condições laborais. Os sindicatos, por sua vez, exercem papel fundamental na representação coletiva dos trabalhadores, na negociação de direitos e na fiscalização do cumprimento das normas de proteção à saúde e à segurança no trabalho.

Essas duas estruturas, ao atuarem de forma integrada, são instrumentos relevantes para a melhoria contínua das condições de trabalho e para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Diante da inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, determinada pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, a participação ativa da CIPA e dos sindicatos torna-se ainda mais relevante. São agentes essenciais para a identificação de fatores de risco, para a proposição de medidas preventivas e para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

#### **3.1 A atuação da CIPA**

A CIPA teve origem por iniciativa da Organização Internacional do Trabalho, em 1921, quando trabalhadores de diferentes países propuseram a criação de um comitê voltado ao estudo de questões relativas à segurança e higiene no trabalho. O objetivo era recomendar medidas preventivas de doenças e acidentes laborais, que pudessem ser adotadas pelos países para a melhoria das condições de trabalho (Barsano e Barbosa, 2014, p. 53).

No Brasil, a CIPA é regulamentada pela Norma Regulamentadora n. 05 (NR-05), aprovada pela Portaria do MTb n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Segundo o item 5.1 da referida norma, sua finalidade é prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, buscando manter a compatibilidade entre as condições laborais, a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (Romar, 2019, p. 1.010).

A constituição da CIPA é obrigatória em estabelecimentos com mais de 20 empregados, conforme o Quadro I da NR-05. A comissão deve ser composta por representantes do empregador, por ele indicados, e representantes dos empregados, eleitos por votação direta, nos termos do art. 164 da CLT. O mandato tem duração de um ano, permitida uma única reeleição, conforme estabelece o §1º do mesmo dispositivo.

Com a recente inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, conforme determinado pela nova redação da NR-01, introduzida pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, a atuação da CIPA assume papel fundamental na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Compete à comissão, no exercício de suas atribuições, identificar situações que representem ameaça à integridade psíquica dos trabalhadores, como jornadas exaustivas, assédio moral, metas abusivas, ausência de pausas e outras práticas organizacionais prejudiciais ao bem-estar emocional dos empregados.

A partir desse diagnóstico, a CIPA pode sugerir ações corretivas e preventivas, como a implementação de campanhas educativas sobre saúde mental, o estímulo à adoção de medidas de organização do trabalho que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além da articulação com o setor de Recursos Humanos e os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Ao incorporar os fatores psicossociais em suas rotinas de análise e prevenção, a CIPA contribui de maneira efetiva para a construção de um ambiente laboral mais saudável e em conformidade com os preceitos constitucionais de dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

### **3.2 A atuação dos entes sindicais**

Nos termos do art. 511 da CLT, os sindicatos configuram-se como associações constituídas com a finalidade de defender e coordenar os interesses e direitos, tanto econômicos quanto profissionais, dos integrantes de uma determinada categoria. Essa representação abrange trabalhadores, empregadores, profissionais autônomos e liberais. A esse respeito, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p.191-192) conceitua o sindicato como:

[...] uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

A CF/1988, por sua vez, ao dispor no artigo 8º, inciso III, reconhece expressamente a relevância dos sindicatos como instrumentos essenciais à defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora. Trata-se de função institucional que se concretiza, sobretudo, por meio da negociação coletiva com os empregadores, tendo em vista a construção de melhores condições de trabalho e de vida.

É importante, contudo, distinguir direitos de interesses, ainda que ambos se relacionem às garantias da classe trabalhadora. A defesa dos direitos sociais e trabalhistas refere-se ao dever de exigir o cumprimento das normas já positivadas no ordenamento jurídico, sejam elas constitucionais, celetistas ou previstas em legislação infraconstitucional, incluindo aqui, a nova redação da NR-01. Já a tutela dos interesses envolve a atuação dos sindicatos na reivindicação de benefícios e garantias que, embora não estejam expressamente previstos em lei, representam avanços nas condições sociais e laborais da categoria, especialmente por meio da via negocial coletiva (Nascimento, 2015, p. 321).

Essa atribuição decorre do papel representativo que a legislação confere às entidades sindicais, conforme previsto no art. 513, alíneas "a" e "b", da CLT, que lhes assegura a legitimidade para agir em nome da categoria. Tal atuação se desenvolve em diversas frentes: na esfera privada, mediante o diálogo direto com as empresas; no campo administrativo, através da interlocução com o poder público; na dimensão social, por meio do engajamento com a sociedade; e na via judicial, quando se faz necessária a defesa formal dos direitos e interesses coletivos dos representados (Delgado, 2017, p. 84).

Os sindicatos, na qualidade de representantes legais dos direitos e interesses da categoria profissional, possuem papel fundamental na promoção e proteção da saúde mental dos trabalhadores. Com a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, determinada pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, os sindicatos encontram respaldo normativo para intensificar a atuação na defesa de condições laborais que preservem a saúde emocional dos empregados. A negociação coletiva torna-se instrumento eficaz para incluir cláusulas que tratem da limitação de metas, garantia de pausas adequadas, controle de jornada e prevenção de práticas abusivas, como o assédio moral.

Além da negociação, os sindicatos podem acompanhar a implementação das medidas previstas na NR-01, inclusive participando da construção e fiscalização do inventário de riscos e do plano de ação. Por meio da escuta da base, da orientação jurídica e do desenvolvimento de campanhas educativas sobre saúde no trabalho, os sindicatos podem contribuir ativamente para a construção de um ambiente laboral mais equilibrado e respeitoso. A sua atuação fortalece o cumprimento das normas de proteção à saúde e reforça o compromisso com a dignidade e a valorização do trabalhador.

#### **4 Considerações finais**

As modificações introduzidas na NR-01, por meio da Portaria MTE n. 1.419, de 2024, representam um avanço significativo no campo da saúde e segurança do trabalho. Ao incluir expressamente os riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, a norma passa a refletir, de modo mais fiel, as complexas dinâmicas do mundo laboral contemporâneo. Esse reconhecimento se mostra particularmente relevante diante do aumento exponencial dos afastamentos de trabalhadores por doenças psicossociais, quadro que exige respostas normativas mais abrangentes e efetivas.

Nesse contexto, torna-se indispensável a atuação coordenada dos principais sujeitos coletivos das relações de trabalho, com destaque para as CIPAs e sindicatos. A CIPA exerce função essencial no cotidiano das empresas, sobretudo na identificação de riscos e na proposição de medidas que assegurem um ambiente laboral saudável. Com a ampliação do conceito de risco para abranger aspectos psicossociais, suas atribuições devem ser redimensionadas, de modo a contemplar ações que promovam o equilíbrio emocional e psicológico dos trabalhadores.

Os sindicatos, por sua vez, desempenham papel estratégico na representação dos interesses da categoria, especialmente por meio da negociação coletiva e da fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas. A eles incumbe também a tarefa de promover a conscientização da classe trabalhadora sobre seus direitos à saúde física e mental, consolidando uma cultura de prevenção e respeito à dignidade humana no ambiente profissional.

Diante desse novo cenário normativo, é possível afirmar que a plena efetividade das alterações da NR-01 – cuja vigência terá início em 26 de maio de 2026, com fiscalização prevista para o ano seguinte – dependerá de uma atuação conjunta e comprometida entre empresas, CIPAs e sindicatos. A proteção à saúde psíquica do trabalhador não pode mais ser negligenciada ou tratada de forma secundária: ela exige medidas concretas, integradas e permanentes.

Mais do que um dever jurídico, a promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e humanizados configura um imperativo ético e social. A superação dos riscos psicossociais exige, além da aplicação técnica das normas, uma mudança de cultura organizacional, na qual a valorização do trabalho e da pessoa do trabalhador ocupe posição central. Nesse processo, o papel integrativo das entidades representativas torna-se elemento essencial para a construção de uma nova lógica de proteção no mundo do trabalho.

## Referências

AGÊNCIA BRASIL. *Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil*. Brasília, DF: EBC, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>. Acesso em: 1 maio 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. *Higiene e segurança do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536514154/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do*

*Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. *Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria MT n. 3.214, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Suplemento.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed. 166, p. 131, 28 ago. 2024.

CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito processual do trabalho esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553612239/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

SMARTLAB (Brasil). *Perfil dos Afastamentos – INSS*. 2024. [Brasília, DF]: SmartLab, 2024a. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 28 jun. 2025.

SMARTLAB (Brasil). *Saúde Mental no Trabalho – Afastamentos*. 2024. [Brasília, DF]: SmartLab, 2024b. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 28 jun. 2025.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atualiz. até 10/09/2009. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.