



Sindicatos e Riscos Psicossociais

*A NR-01 do Ministério do Trabalho e a
responsabilização empresarial na proteção
dos trabalhadores em transportes*



JOSE JUSCELINO FERREIRA DE MEDEIROS



português brasileiro • 2026

Sindicatos e Riscos Psicossociais

*A NR-01 do Ministério do Trabalho e a
responsabilização empresarial na proteção dos
trabalhadores em transportes*

JOSE JUSCELINO FERREIRA DE MEDEIROS

2026

SINOPSE

O cenário do trabalho contemporâneo, marcado por avanços e fragilidades, apresenta uma categoria de riscos que desafia paradigmas: os psicossociais. Assédio, estresse e sobrecarga corroem o bem-estar e a dignidade, com reflexos devastadores para indivíduos e organizações, especialmente no setor de transportes. Este livro emerge como um mergulho profundo na intersecção entre esses riscos e o papel, muitas vezes subestimado, dos sindicatos.

A obra não se limita a diagnosticar problemas; é um guia estratégico para a ação. Explora como a NR-01 pode ser efetivamente aplicada para a responsabilização empresarial, desvendando lacunas entre a legislação e a prática e propondo

estratégias sindicais inovadoras, da capacitação à negociação e ao uso inteligente de tecnologias. "Sindicatos e Riscos Psicossociais" é um convite à reinvenção da atuação sindical, um manifesto pela construção de ambientes de trabalho onde a saúde mental é um direito fundamental, forjando um futuro laboral mais justo, digno e humano.

Conteúdo

Sinopse

Dedicatória

1. Os sindicatos brasileiros e a luta pela segurança e saúde do trabalhador
2. A evolução das Normas Regulamentadoras no ordenamento legal trabalhista
3. A NR-01 do Ministério do Trabalho: determinações sobre riscos psicossociais
 - 3.1. Obrigações empresariais da NR-01: riscos psicossociais, PGR e dever de prevenção
4. Sindicatos de transportes: atuação na fiscalização de riscos psicossociais
5. Responsabilização empresarial: mecanismos legais e práticos

6. O Triângulo da proteção: sindicatos, empresas e órgãos reguladores
7. Estudo empírico precursor: a abordagem psicossocial do trabalho penoso dos motoristas de ônibus urbano
8. Lacunas entre a legislação e a prática: o que ainda não funciona
9. Estratégias sindicais: fortalecendo a fiscalização e o cumprimento da NR-01
10. Impacto da NR-01: potencial de redução do adoecimento psicológico entre trabalhadores
11. Capacitação sindical: preparando representantes para atuar em riscos psicossociais
12. Perspectivas futuras: sindicatos na proteção integral da saúde mental

Conclusão

Bibliografia

CAPÍTULO I

Os Sindicatos Brasileiros e a Luta pela Segurança e Saúde do Trabalhador

A gênese do movimento sindical brasileiro, gestada nas últimas décadas do século XIX e primeiros anos do XX, não se desenrolou em gabinetes ou em mesas de negociação estruturadas, mas nas entranhas das fábricas insalubres e dos canteiros de obra perigosos. Naquele período de industrialização incipiente, a busca por lucros se sobrepunha sistematicamente à dignidade humana, expondo trabalhadores a jornadas exaustivas, remunerações aviltantes e, mais crucialmente, a ambientes de trabalho onde acidentes e

doenças eram uma constante sombria, muitas vezes silenciada pela ausência de qualquer amparo ou fiscalização.

As primeiras aglomerações industriais, como tecelagens, siderúrgicas e as incipientes ferrovias, eram verdadeiros moedores de corpos. Máquinas sem guardas de proteção, iluminação deficiente, ventilação inexistente, poeira e ruído excessivos eram a realidade cotidiana que amputava membros, cegava operários e ceifava vidas, frequentemente de crianças e adolescentes. A ausência de qualquer legislação protetiva empurrava o operário para um cenário de risco permanente, onde a integridade física era uma mera variável de custo, não um direito inalienável. Era nesse caldeirão de vulnerabilidade que a consciência coletiva começava a se formar, impulsionada pela necessidade premente de defender a vida.

Foi dessa realidade brutal que emergiram as primeiras pautas sindicais, que rapidamente transcenderam a mera demanda por melhores salários. A proteção contra os perigos inerentes ao trabalho, a redução das jornadas extenuantes que levavam à fadiga e, conseqüentemente, a mais acidentes, e a

exigência de alguma forma de reparação para os inválidos e as famílias dos mortos se tornaram bandeiras inegociáveis. Os movimentos grevistas de 1907 e 1917, embora fortemente marcados pela luta contra a carestia, pelos salários e pela redução da jornada, também incorporavam reivindicações ligadas à proteção da integridade física dos trabalhadores. Em 1917, entre as pautas apresentadas pelo Comitê de Defesa Proletária figurava expressamente a segurança no trabalho, em contexto no qual os acidentes fabris eram frequentes e podiam ocasionar morte ou amputação de membros, sem qualquer proteção efetiva ao operário ou à sua família (BIONDI; TOLEDO, 2018, p. 43, 65-67).

Essas mobilizações iniciais, muitas vezes reprimidas com violência, não apenas denunciavam as condições desumanas, mas plantavam as sementes para uma compreensão mais ampla do papel do sindicato. A defesa do trabalhador não era apenas uma questão econômica, mas uma batalha pela sua integridade física. O trabalhador, ao se organizar, não pedia apenas um pedaço maior do bolo, mas o direito de não ser sacrificado no processo de produzi-lo. Esta pressão, exercida

nas ruas, nas portas das fábricas e nos jornais operários, criou fissuras na indiferença patronal e governamental, evidenciando que a exploração tinha um custo social insustentável.

Dessa forma, a segurança no trabalho, em sua forma mais rudimentar de prevenção de acidentes e doenças visíveis, tornou-se um dos pilares fundadores da ação sindical no Brasil. Embora o conceito de riscos psicossociais ainda estivesse distante de seu reconhecimento formal, a semente da integridade como um direito fundamental, incluindo a saúde em sua totalidade, foi lançada nessas lutas primordiais. As angústias de um ambiente hostil que esgotava o corpo e a mente, ainda que não categorizadas, já faziam parte da experiência diária do trabalhador, e a resposta coletiva dos sindicatos nascentes foi a primeira tentativa organizada de reverter essa lógica predatória, solidificando a defesa da vida como premissa de toda a militância.

A resposta coletiva dos sindicatos nascentes, que solidificou a defesa da vida como premissa de toda a militância, não tardou a reverberar nos corredores do poder, ainda que de forma relutante e com considerável atraso. A pressão sindical,

manifestada através de greves massivas, protestos, ocupações de fábricas e uma incipiente, mas persistente, imprensa operária, transformou a questão da segurança e saúde no trabalho de um problema individual ou de responsabilidade exclusiva do empregador em uma preocupação de ordem pública. O Estado, inicialmente alheio ou conivente com a exploração, viu-se compelido a intervir, não apenas por um crescente senso de justiça social, mas pela necessidade pragmática de manter a ordem e a produtividade.

O mecanismo dessa influência operava em múltiplos níveis. No plano imediato, as paralisações e os movimentos de rua expunham a fragilidade social e a insatisfação crescente da base produtiva, ameaçando a estabilidade econômica e política. No longo prazo, a organização sindical articulava discursos e reivindicações que iam além da pauta salarial, exigindo a humanização do trabalho. Congressos operários e manifestos, ainda que muitas vezes marginalizados pelas elites, estabeleciam um contraponto ideológico à visão puramente liberal da economia, apontando para a necessidade de regulamentação e proteção social. Essa insistência, alimentada por exemplos e

teorias vindas de outras nações industrializadas, começou a minar a passividade governamental.

A lógica da intervenção estatal, portanto, não se baseava apenas na compaixão. Havia um cálculo frio de custos sociais e econômicos. Acidentes e doenças incapacitantes não apenas geravam miséria e revolta, mas também representavam a perda de força de trabalho e um ônus para a incipiente previdência social. A pressão sindical evidenciou que a ausência de proteção não era uma economia, mas um investimento em instabilidade. Desse modo, as primeiras iniciativas legislativas de proteção social do trabalho — como o Decreto n.º 3.724/1919, relativo aos acidentes de trabalho, e as normas voltadas à limitação do trabalho de menores e, posteriormente, à proteção do trabalho feminino — não podem ser compreendidas como simples concessões benevolentes do Estado. Elas se inserem em um contexto de intensificação da questão social, marcado pelas greves operárias, pela atuação de sindicatos, jornais e associações de trabalhadores e pela pressão crescente por limites à exploração do trabalho fabril.

Essas primeiras políticas públicas, rudimentares e com lacunas, representaram, contudo, uma ruptura paradigmática. Elas tiraram a segurança e saúde do trabalhador do domínio exclusivo das relações privadas entre patrão e empregado, inserindo-a no âmbito do direito público. Ao estabelecer normas, ainda que mínimas, e prever formas de reparação, o Estado reconhecia, mesmo que implicitamente, sua corresponsabilidade pela integridade física e mental da classe trabalhadora. Essa mudança não foi um processo linear ou consensual, mas o resultado de um conflito persistente, onde a capacidade dos sindicatos de mobilizar e reivindicar pautou a agenda e forçou o poder público a sair da inércia.

Assim, a influência sindical não se limitou a obter ganhos pontuais, mas se tornou um vetor fundamental para a própria constituição de um arcabouço legal protetivo no Brasil. Cada avanço, por menor que fosse, na regulamentação de jornada, na higiene dos ambientes ou na proteção contra riscos específicos, carregava a marca da luta operária. Os sindicatos, ao persistirem na denúncia e na exigência por melhores condições, atuaram como os principais lobistas da dignidade

humana no trabalho, inaugurando uma era em que a segurança e a saúde deixariam de ser uma mera prerrogativa patronal para se tornarem, progressivamente, uma demanda legítima da sociedade e, finalmente, um direito a ser formalmente consolidado pelo Estado.

A formalização da segurança e saúde como pauta pública, embora um avanço notável, não representou um ponto final, mas o início de uma nova fase na luta sindical. As leis iniciais, como a de Acidentes de Trabalho de 1919, eram o alicerce sobre o qual os sindicatos precisavam construir um edifício mais robusto de direitos. A questão não era mais apenas forçar o Estado a intervir, mas garantir que essa intervenção se traduzisse em mecanismos permanentes de proteção, elevando a segurança de mera regulamentação para o patamar de direito inalienável. A persistência sindical foi o motor dessa consolidação, atuando em frentes diversas para impregnar o ordenamento jurídico e a consciência social com a centralidade da integridade do trabalhador.

A materialização dessa consolidação ocorreu, em grande parte, através da institucionalização da participação dos

trabalhadores na gestão da segurança dentro das empresas. A criação da CIPA, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, por exemplo, não surgiu como uma concessão benevolente. Foi o resultado de décadas de pressão sindical pela corresponsabilidade e pelo direito dos trabalhadores de fiscalizar e intervir em seus próprios ambientes de trabalho. A CIPA, ao conferir aos empregados eleitos voz e voto nas decisões relativas à prevenção de riscos, transformou a segurança de um tema exclusivamente técnico ou gerencial em um campo de negociação e de exercício direto da cidadania no ambiente laboral. Essa iniciativa democratizou, ainda que limitadamente, o controle sobre as condições de trabalho, solidificando o princípio de que a segurança não pode ser unilateralmente definida pelo empregador.

Paralelamente, a negociação coletiva emergiu como um instrumento poderoso na expansão e detalhamento dos direitos de segurança e saúde. As convenções e acordos coletivos de trabalho se tornaram ferramentas essenciais para os sindicatos estabelecerem padrões de proteção que superavam o mínimo legal, adaptando as normas gerais às especificidades de

cada setor ou empresa. Através dessas negociações, foram conquistadas cláusulas que previam fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletiva, treinamentos específicos, exames médicos periódicos mais rigorosos, e até mesmo a criação de fundos para tratamento de doenças profissionais. Cada cláusula era uma camada adicionada à proteção do trabalhador, transformando o direito abstrato em benefícios tangíveis e fiscalizáveis, com a força de um contrato.

A amplitude da intervenção sindical se estendeu também para a própria arquitetura legal do país. Durante períodos de redemocratização e de reorganização legislativa, a voz dos sindicatos foi fundamental para assegurar que os direitos sociais, incluindo a segurança e saúde no trabalho, fossem elevados a um patamar constitucional. Não se tratava apenas de leis ordinárias que poderiam ser revogadas com a mudança de governo, mas de princípios fundantes da República. A Constituição Federal de 1988 é o maior exemplo dessa vitória, ao consagrar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da Nação, e ao listar explicitamente a redução dos riscos inerentes ao trabalho,

por meio de normas de saúde, higiene e segurança, como um direito fundamental dos trabalhadores.

Essa inclusão constitucional não foi um mero ato de retórica. Ela conferiu à segurança e saúde no trabalho um peso jurídico e simbólico sem precedentes, garantindo que qualquer legislação posterior tivesse que respeitar e desenvolver esses preceitos. A partir daí, a argumentação sindical ganhou um respaldo inquestionável, pois a defesa da integridade física e mental do trabalhador deixava de ser uma demanda setorial para se tornar uma obrigação estatal e patronal calcada na Lei Maior. Esse marco constitucional representou o ápice da jornada dos sindicatos para transformar a proteção no ambiente de trabalho em um direito fundamental, inalienável e inerente à condição humana no Brasil.

A consolidação da segurança como direito fundamental, impulsionada pela ação sindical, estabeleceu as bases para uma compreensão mais integral da saúde do trabalhador. Ao elevar a proteção a um patamar constitucional e ao institucionalizar mecanismos de participação e negociação, os sindicatos não apenas garantiram a permanência das

conquistas, mas também abriram caminho para a expansão contínua desse conceito. A partir de então, a discussão sobre o ambiente de trabalho transcenderia a esfera dos riscos físicos evidentes, preparando o terreno para a inclusão de aspectos mais sutis, porém igualmente danosos, que afetariam a integridade mental e emocional. A luta pela vida, iniciada nas fábricas insalubres, ganhava um novo e mais amplo horizonte.

A partir do momento em que a segurança do trabalho foi solidificada como direito fundamental, a amplitude da luta sindical expandiu-se naturalmente para além dos riscos físicos evidentes. A experiência acumulada nas décadas de combate a acidentes e doenças de cunho estritamente corporal, muitas vezes visíveis e imediatos, revelou aos sindicatos que a integridade plena do trabalhador transcendia a proteção contra impactos, cortes ou intoxicações. Uma nova frente de batalha surgia, focada em agressões mais sutis, porém igualmente destrutivas, que atingiam a saúde mental e emocional do indivíduo no ambiente laboral.

O cenário socioeconômico em mutação, com a crescente complexidade das cadeias produtivas, a intensificação

do trabalho e a precarização das relações de emprego, trouxe à tona novas patologias. Se antes as amputações, fraturas e intoxicações dominavam as estatísticas de adoecimento e acidentes, o século XX avançado e o início do XXI passaram a registrar um aumento preocupante de quadros de estresse crônico, transtornos de ansiedade, depressão e a síndrome de burnout. Estes não eram meros problemas individuais, mas manifestações diretas de ambientes de trabalho disfuncionais, marcados por metas inatingíveis, sobrecarga de tarefas, assédio moral e a corrosão da autonomia do trabalhador.

Diante dessa realidade emergente, a agenda sindical, que durante anos priorizou equipamentos de proteção individual, ergonomia e segurança de máquinas, precisou se recalibrar. A percepção de que a "saúde" do trabalhador envolvia um bem-estar integral e não apenas a ausência de doença física impulsionou os sindicatos a investigar e documentar esses novos agravos. Eles começaram a traduzir as queixas individuais sobre esgotamento mental, insônia ou irritabilidade em um problema coletivo, identificando padrões

de sofrimento que apontavam para falhas sistêmicas na gestão e organização do trabalho.

A inclusão desses riscos psicossociais na pauta de reivindicações e negociações não foi um processo trivial. A natureza subjetiva e muitas vezes estigmatizada de transtornos mentais dificultava sua comprovação e oferecia terreno fértil para a tendência patronal de individualizá-los, atribuindo-os a características pessoais do empregado em vez das condições laborais. Os sindicatos enfrentaram a resistência das empresas e a própria falta de clareza em uma legislação que, por décadas, esteve fortemente atrelada à concepção tradicional de acidente de trabalho. Era imperativo construir novos argumentos, angariar conhecimento técnico-científico e desmistificar o sofrimento mental no ambiente de trabalho.

Para superar esses obstáculos, os sindicatos investiram em capacitação de seus dirigentes e representantes na CIPA, promovendo seminários e grupos de estudo com psicólogos, sociólogos e médicos do trabalho. Essa articulação estratégica com o conhecimento acadêmico e técnico foi fundamental para embasar as denúncias, formular propostas mais

consistentes e, sobretudo, legitimizar a discussão sobre o sofrimento mental como uma questão legítima de saúde e segurança ocupacional. As campanhas de conscientização sobre assédio moral, síndrome de burnout e estresse ocupacional se multiplicaram, retirando esses temas da invisibilidade e do silêncio.

As negociações coletivas tornaram-se, então, um dos principais campos de atuação para introduzir cláusulas específicas que abordassem os riscos psicossociais. Sindicatos passaram a exigir, em suas pautas, a implementação de programas de gestão de estresse, a criação de canais formais e seguros para denúncias de assédio, a definição de metas realistas, a garantia de pausas adequadas e o acesso a suporte psicológico. Essas conquistas, muitas vezes setORIZADAS ou específicas de determinadas empresas, começaram a pavimentar o caminho para a incorporação dessas preocupações em um nível mais abrangente do ordenamento jurídico.

A persistente pressão sindical, aliada à crescente evidência científica sobre os impactos da saúde mental no

trabalho e a uma mudança cultural mais ampla sobre o tema, finalmente ecoou nas esferas legislativas e regulatórias. O reconhecimento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho nas listas de doenças ocupacionais, e a inclusão da avaliação de riscos psicossociais em normas técnicas e diretrizes, representaram marcos dessa transição. O que antes era uma demanda vanguardista dos sindicatos, nascida da observação do sofrimento diário dos trabalhadores, consolidou-se como um componente indispensável da proteção à saúde no ambiente de trabalho brasileiro, expandindo a luta pela integridade física à totalidade do ser.

CAPÍTULO II

A Evolução das Normas Regulamentadoras no Ordenamento Legal Trabalhista

O formalismo legal e a padronização das ações de proteção ao trabalhador não são meros desdobramentos burocráticos, mas a cristalização de demandas históricas que clamavam por mecanismos de efetivação. É nesse cenário que as Normas Regulamentadoras, ou NRs, encontram seu berço no ordenamento jurídico brasileiro. Elas surgem como uma resposta concreta à necessidade de traduzir os princípios gerais de segurança e medicina do trabalho, já delineados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 1943, em

diretrizes práticas e mandatórias. A década de 1970, marcada por um intenso processo de industrialização no Brasil, expôs com clareza os custos humanos de um desenvolvimento desacompanhado de normas rigorosas, revelando índices alarmantes de acidentes e doenças ocupacionais.

Foi em 08 de junho de 1978 que o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria nº 3.214, instituiu as primeiras 28 Normas Regulamentadoras. Essa data representa um marco divisório, pois transformou a proteção à saúde e segurança do trabalhador de uma responsabilidade, muitas vezes negligenciada ou interpretada de forma vaga, em um conjunto de obrigações específicas e fiscalizáveis para empregadores de todos os setores. A necessidade de um corpo normativo tão detalhado emergiu da constatação de que o Capítulo V da CLT, embora fundamental, oferecia apenas um arcabouço conceitual, sem especificar as condições mínimas de ambiente, equipamentos e procedimentos para garantir a integridade física dos trabalhadores.

O contexto daquela época não era apenas de crescimento industrial, mas também de uma maior

conscientização global sobre os direitos humanos e a saúde no trabalho, com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já promovendo diversas convenções sobre o tema. No Brasil, a ausência de parâmetros técnicos claros resultava em uma heterogeneidade perigosa nas práticas de segurança, onde cada empresa definia seus próprios padrões ou simplesmente os ignorava. As NRs, ao contrário, visaram estabelecer um piso comum de proteção, padronizando exigências, responsabilidades e procedimentos, desde a sinalização em áreas de risco até a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

A função primordial dessas primeiras normas era, portanto, mitigar os riscos físicos e biológicos mais evidentes, que causavam os acidentes e doenças ocupacionais mais frequentes e visíveis. A NR-04, por exemplo, focou na criação dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), enquanto a NR-05 instituiu a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ambas buscando uma abordagem mais estruturada e preventiva. A ênfase recaía sobre a prevenção de quedas, cortes,

esmagamentos, exposição a ruído excessivo, produtos químicos e outras ameaças tangíveis que dominavam o cenário de insegurança no trabalho.

Essa iniciativa governamental de 1978 representou mais do que a simples adição de novas leis; significou a oficialização de um compromisso do Estado com a vida e a saúde do trabalhador, outorgando-lhe um papel ativo na fiscalização e na regulamentação das condições de trabalho. Com a introdução das NRs, o cenário legal de proteção ao trabalhador ganhava uma nova dimensão, passando da declaração de direitos para a instrumentalização de sua efetivação. Era o início de uma jornada contínua de aperfeiçoamento, ajustes e expansão, impulsionada pelas próprias dinâmicas do mundo do trabalho e pelo amadurecimento da compreensão sobre os múltiplos fatores que impactam a saúde e segurança ocupacional.

A jornada contínua de aperfeiçoamento das Normas Regulamentadoras não se deu de forma linear ou puramente técnica, mas foi moldada por um processo dinâmico de aprendizado coletivo, avanços científicos e, crucialmente, pela

pressão constante das realidades do mundo do trabalho. As revisões das NRs, longe de serem meras atualizações burocráticas, refletem a crescente complexidade das relações laborais, a emergência de novos riscos e a sofisticação da compreensão sobre o bem-estar integral do trabalhador. Nas décadas seguintes à sua promulgação em 1978, as NRs passaram por inúmeras modificações que demarcaram a transição de um arcabouço primariamente reativo para um sistema cada vez mais preventivo e abrangente.

Os anos 1980 e 1990 foram marcados por ajustes pontuais, muitas vezes motivados por acidentes de grande repercussão ou pela necessidade de incorporar novas tecnologias e métodos de produção. A indústria automotiva, a construção civil e o setor elétrico, por exemplo, exigiram regulamentações mais específicas para seus riscos inerentes, resultando na criação de NRs como a NR-12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos) e a NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade). Essas revisões focavam em detalhar procedimentos, estabelecer distâncias seguras, definir dispositivos de proteção e

qualificação técnica, consolidando uma abordagem que ainda priorizava a segurança física e a prevenção de acidentes visíveis, mas com maior grau de especialização.

O mecanismo para essas revisões, que se tornou um pilar da governança em segurança e saúde no trabalho, foi a constituição de grupos de trabalho tripartite, envolvendo representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. Essa estrutura deliberativa permitiu que a evolução das normas não fosse um ato isolado do Estado, mas o resultado de negociações e consensos que incorporavam a vivência prática das indústrias, as reivindicações dos trabalhadores e o conhecimento técnico especializado. A dialética entre as partes interessadas impedia que as normas se tornassem inviáveis para as empresas ou insuficientes para os trabalhadores, garantindo legitimidade e aplicabilidade.

No virar do milênio, com o avanço da globalização e a intensificação das discussões sobre saúde ocupacional em fóruns internacionais, as revisões das NRs começaram a refletir uma visão mais holística da saúde do trabalhador. A emergência de novas formas de organização do trabalho, a precarização em

certos setores e a crescente valorização da ergonomia e da saúde mental como componentes indissociáveis da segurança física impulsionaram a necessidade de uma readequação mais profunda. Não bastava apenas proteger contra o risco evidente de máquinas, mas também considerar os efeitos cumulativos de posturas inadequadas, repetição de movimentos e o estresse decorrente de ambientes de trabalho disfuncionais. A própria NR-17 (Ergonomia), embora existente desde 1990, passou por revisões significativas para ampliar seu escopo, reconhecendo que a fadiga e o desconforto podem ser precursores de acidentes e doenças crônicas, para além das lesões por esforço repetitivo.

A partir de 2018, as NRs entraram em um ciclo de modernização e simplificação, culminando na SEPRT n.º 6.730, de 09 de março de 2020, que promoveu uma reestruturação substancial de diversas normas, incluindo a NR-01. Essa fase não se limitou a um redesenho estético; ela buscou harmonizar as normas, torná-las mais flexíveis e orientadas a resultados, substituindo, em muitos casos, o caráter excessivamente prescritivo por requisitos de desempenho. O

objetivo era adaptar a legislação à diversidade de portes e riscos das empresas, ao mesmo tempo em que se solidificava a gestão de riscos ocupacionais como pilar central.

É nesse contexto de amadurecimento e de busca por uma abordagem mais completa que a inclusão explícita dos riscos psicossociais na NR-01 se manifesta como um desdobramento lógico, e não uma inovação radical. A compreensão de que a saúde do trabalhador é multifacetada, englobando aspectos físicos, mentais e sociais, sedimentou-se ao longo dessas décadas de revisões. As pressões do mundo do trabalho, que outrora exigiam proteção contra acidentes de máquinas, passaram a exigir também mecanismos de defesa contra o assédio moral, a sobrecarga de trabalho, o esgotamento profissional e outros fatores que, embora invisíveis aos olhos, são igualmente deletérios à integridade humana. As principais revisões e atualizações das NRs, portanto, contam a história de um sistema regulatório que, embora imperfeito, soube se adaptar, aprender e expandir seu campo de atuação, acompanhando a evolução da própria compreensão sobre o que significa proteger a vida no ambiente de trabalho.

A jornada contínua de aperfeiçoamento das Normas Regulamentadoras, delineada pelas décadas de revisões e adaptações, culminou na solidificação de seu papel como um pilar essencial na segurança e saúde do trabalho no Brasil. Longe de serem um conjunto heterogêneo de diretrizes isoladas, as NRs estabeleceram-se como o instrumento fundamental para a padronização das exigências de proteção em âmbito nacional. Este caráter padronizador é o que lhes confere a capacidade de transcender as particularidades regionais e setoriais, garantindo que o direito à integridade física e mental do trabalhador seja defendido por um padrão mínimo e consistente em todo o território brasileiro.

A padronização promovida pelas Normas Regulamentadoras manifesta-se na uniformização de critérios técnicos, procedimentos operacionais, especificação de equipamentos de proteção individual e coletiva, requisitos para treinamentos e, crucialmente, na definição de responsabilidades e deveres de empregadores e empregados. Antes de sua instituição e consolidação, as abordagens à segurança do trabalho eram frequentemente fragmentadas,

dependendo da interpretação individual de cada empresa ou da legislação esparsa. As NRs, ao contrário, oferecem um referencial claro e obrigatório, eliminando ambiguidades e estabelecendo um piso de exigência que se aplica a todos os setores produtivos do país. Essa clareza normativa é vital para a previsibilidade legal e para a garantia de um ambiente de trabalho mais seguro e salubre.

A consequência mais direta dessa padronização é a proteção equitativa do trabalhador. Independentemente de estar em uma fábrica no sul, uma lavoura no centro-oeste ou um canteiro de obras no Nordeste, o trabalhador brasileiro tem o amparo de um conjunto de regras que buscam mitigar os mesmos riscos ocupacionais. Essa abrangência nacional impede que empresas se beneficiem de uma "corrida para o fundo" em termos de segurança, onde a menor preocupação com as condições de trabalho poderia gerar vantagem competitiva desleal. Ao invés disso, as NRs promovem um nivelamento por cima, elevando as práticas de segurança e saúde a um patamar mínimo aceitável e uniforme em todas as esferas econômicas.

Além de nivelar as condições de proteção, a uniformidade das NRs fortalece a capacidade de fiscalização e aplicação da lei. Os agentes de inspeção do trabalho dispõem de um corpo normativo consistente para avaliar a conformidade das empresas, aplicar sanções e exigir correções. Essa estrutura padronizada também facilita a ação dos órgãos judiciais, fornecendo um parâmetro objetivo para a análise de casos de acidentes ou doenças ocupacionais. A coerência entre as diversas normas e sua aplicabilidade geral criam um sistema mais robusto e menos suscetível a interpretações subjetivas ou à influência de interesses localizados.

É essa capacidade de estabelecer um alicerce comum de segurança que permitiu às NRs não apenas reagir aos problemas existentes, mas também se antecipar a novas demandas, como a inclusão dos riscos psicossociais. Ao padronizar a gestão de riscos e a avaliação de ambientes de trabalho, elas criaram a estrutura para que o escopo da proteção se expandisse, incorporando aspectos que, historicamente, eram negligenciados. A importância das NRs reside, portanto, em sua dupla função: a de serem um catalisador para a

uniformidade das exigências de segurança e, ao mesmo tempo, um vetor para a proteção abrangente e continuada da força de trabalho brasileira, independentemente das especificidades do contexto laboral.

A amplitude da proteção conferida pelas Normas Regulamentadoras, que historicamente se consolidou na mitigação de perigos visíveis e tangíveis, atravessou um ponto de inflexão decisivo com a inclusão progressiva e explícita dos riscos psicossociais. Essa não foi uma mera adição de um novo item à pauta de segurança, mas sim a manifestação de uma compreensão amadurecida sobre a integralidade da saúde do trabalhador, reconhecendo que o ambiente laboral impacta não apenas o corpo físico, mas profundamente a mente e o bem-estar emocional.

A percepção de que a ausência de acidentes físicos não garantia, por si só, um ambiente de trabalho saudável, ganhou força à medida que novas realidades laborais se impunham. O avanço tecnológico, a globalização das cadeias produtivas e as crescentes demandas por produtividade geraram pressões antes desconhecidas, que se traduziam em estresse crônico,

esgotamento profissional (burnout), assédio e outras formas de adoecimento mental e social. Os instrumentos regulatórios até então focados em máquinas, substâncias químicas e ergonomia física mostravam-se insuficientes para abranger essas novas ameaças, invisíveis, mas igualmente incapacitantes.

Inicialmente, a segurança era muitas vezes interpretada como a ausência de perigo físico imediato, um foco reativo à ocorrência de acidentes. Contudo, a evolução da medicina do trabalho e da psicologia organizacional demonstrou que a saúde ocupacional é um construto muito mais amplo, influenciado por fatores como a organização das tarefas, o modelo de gestão, o suporte social e a cultura empresarial. Esse alargamento da compreensão do que de fato ameaça a integridade do trabalhador impulsionou uma revisão não apenas do conteúdo, mas da própria filosofia subjacente às NRs. Elas deixaram de ser meros manuais de boas práticas técnicas para se transformarem em diretrizes para a gestão sistêmica de riscos, onde a complexidade humana é reconhecida como central.

Diante dessa complexidade emergente, as Normas Regulamentadoras precisaram transcender seu caráter predominantemente técnico e prescritivo, que antes se concentrava na inspeção de equipamentos e na fixação de limites físicos de exposição. A transição implicou uma reavaliação fundamental da própria definição de risco ocupacional, expandindo-a para além do perigo imediato e visível. Isso demandou das NRs a capacidade de guiar a identificação e a gestão de fatores não-físicos, como a organização do trabalho, as relações interpessoais, as demandas cognitivas e emocionais, a cultura organizacional e a autonomia do trabalhador. Em vez de apenas prescrever o uso de um capacete, as normas passaram a sugerir ou exigir a avaliação de cargas mentais, o manejo de conflitos e a criação de ambientes que promovam a participação e o respeito mútuo. Esse novo panorama exigiu dos empregadores uma análise mais profunda das causas-raiz dos problemas de saúde, instigando-os a ir além do sintoma físico para investigar as dinâmicas subjacentes que geravam sofrimento mental e que se manifestavam em

fenômenos como o absenteísmo, a baixa produtividade e, em casos extremos, o suicídio relacionado ao trabalho.

A reformulação da NR-01, ao exigir a inclusão dos riscos psicossociais na matriz de seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), simboliza o ponto culminante dessa trajetória evolutiva. Essa determinação não surgiu do vácuo; ela é a formalização de uma consciência coletiva e científica amadurecida, nutrida por estudos epidemiológicos, discussões acadêmicas e, sobretudo, pela crescente pressão da sociedade e dos trabalhadores por uma proteção mais ampla. A exigência de um olhar atento à saúde mental e social do trabalhador eleva o patamar da segurança ocupacional no país, pois impulsiona as empresas a implementarem práticas de prevenção que considerem o ser humano em sua totalidade. Assim, as NRs consolidam-se como instrumentos vivos, capazes de se adaptar e de espelhar as transformações do mundo do trabalho. Essa adaptabilidade do arcabouço regulatório, evidenciada por essa transição de foco, reitera a promessa de um ordenamento legal que, mesmo enraizado em demandas históricas e na experiência prática, se

projeta para o futuro, abraçando a proteção integral do trabalhador como seu imperativo fundamental e contínuo.

CAPÍTULO III

A NR-01 do Ministério do Trabalho: Determinações sobre Riscos Psicossociais

A inserção explícita dos riscos psicossociais na Norma Regulamentadora 01 (NR-01) marca um divisor de águas na legislação trabalhista brasileira, transpondo o tema da esfera da discussão acadêmica e clínica para o campo das obrigações empresariais. Esta não é uma mera atualização terminológica, mas a formalização de um entendimento ampliado da saúde ocupacional, onde o bem-estar mental e emocional do trabalhador é reconhecido como tão vital quanto sua integridade física. Ao abordar diretamente esses riscos, a NR-

01 estabelece o fundamento para uma gestão de segurança e saúde no trabalho que se alinha às mais modernas perspectivas globais, exigindo das organizações uma vigilância sobre aspectos antes negligenciados pelo arcabouço normativo.

A NR-01, em sua abordagem, não se restringe a uma definição taxativa de "riscos psicossociais" como um item isolado em uma lista. Em vez disso, ela os contextualiza como um conjunto de fatores presentes na organização do trabalho, nas relações interpessoais e no ambiente laboral que, interagindo com o psiquismo do trabalhador, podem gerar estresse, sofrimento e danos à saúde mental. O texto da norma, ao exigir que as empresas identifiquem perigos e avaliem riscos ocupacionais, amplia o escopo para além das ameaças físicas e biológicas, compelindo a análise de elementos como a pressão excessiva, a falta de autonomia nas tarefas, o assédio moral e o isolamento social decorrente das dinâmicas de trabalho. A norma, portanto, adota uma perspectiva que busca mapear as origens sistêmicas desses problemas.

Essa ampliação implica reconhecer que condições como estresse crônico, desgaste emocional e até mesmo

transtornos mentais não são falhas individuais, mas podem ser produtos de um ambiente laboral desfavorável. O assédio moral, por exemplo, não é tratado apenas como um conflito isolado entre indivíduos, mas como uma falha gerencial ou cultural que permite ou fomenta condutas abusivas. Da mesma forma, a pressão excessiva e a falta de autonomia são vistas como características da organização do trabalho que podem gerar riscos, exigindo uma análise profunda de processos, demandas e controle sobre as atividades exercidas pelos empregados. A norma assim força as empresas a olhar para as raízes estruturais do mal-estar.

A inclusão destes elementos na NR-01 exige uma mudança de paradigma, deslocando o foco de acidentes e doenças de origem exclusivamente material para abranger os impactos da gestão, da cultura organizacional e da carga de trabalho sobre a saúde psicológica. O isolamento, por exemplo, pode ser um fator de risco significativo em contextos em que a interação social é minimizada, seja por design de trabalho remoto ou por práticas que dificultam a comunicação e o apoio entre colegas. A norma instiga a que se observem as interações

humanas e os métodos de trabalho como potenciais fontes de perigo, que merecem a mesma atenção e rigor de avaliação que uma máquina sem proteção ou um produto químico perigoso.

Assim, a definição de riscos psicossociais pela NR-01 é, acima de tudo, operacional. Ela orienta a identificação dos perigos não apenas pelos seus efeitos visíveis, mas pelas suas causas subjacentes no ambiente e na organização do trabalho. Ao elencar as consequências comuns desses riscos, como o estresse e o assédio, a norma estabelece um elo direto entre as condições laborais e o sofrimento humano, tornando o intangível, a saúde mental, um objeto tangível de regulação. Este enquadramento serve como um imperativo para que as empresas não apenas reajam a problemas já instalados, mas atuem proativamente na prevenção, alterando as condições que historicamente têm comprometido a saúde mental dos trabalhadores.

O reconhecimento desses riscos pela NR-01 é a base para a ação. Ele fundamenta a necessidade de ferramentas de avaliação robustas, que permitam às empresas não só identificar os fatores de risco psicossociais presentes, mas

também mensurar sua intensidade e impacto. Sem esta definição inicial clara, que estabelece o que se deve procurar e por que, qualquer esforço de prevenção e controle seria aleatório e ineficaz. A norma confere legitimidade e urgência à gestão desses riscos, transformando a atenção à saúde mental dos trabalhadores de uma prática voluntária em uma exigência legal e, portanto, em uma responsabilidade inalienável da empresa.

3.1

Obrigações Empresariais da NR-01: Riscos Psicossociais, PGR e Dever de Prevenção

A atualização da NR-01 não se limita a reconhecer abstratamente a existência dos riscos psicossociais. Seu principal impacto está em transformar tais fatores em objeto obrigatório do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, impondo às empresas deveres concretos de identificação, avaliação, documentação, prevenção, acompanhamento e revisão. A saúde mental no trabalho deixa, assim, de ser tratada apenas como tema de política interna voluntária ou de assistência individual ao empregado adoecido, passando a

integrar o núcleo jurídico da prevenção em segurança e saúde no trabalho.

A norma determina que a organização implemente, em seus estabelecimentos, o gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades, o qual deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos — PGR. Esse programa deve abranger riscos decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Portanto, a empresa não pode elaborar um PGR restrito a ruído, calor, vibração, agentes químicos, máquinas, quedas ou equipamentos de proteção individual. Deve também observar a organização do trabalho, a carga de trabalho, o ritmo, a pressão por metas, a autonomia, os conflitos interpessoais, as situações de violência e assédio, a exposição a eventos traumáticos, a fadiga e outros elementos capazes de produzir sofrimento mental relacionado à atividade laboral.

A primeira obrigação empresarial é evitar ou eliminar os perigos ocupacionais que possam ser originados no trabalho.

Quando não for possível eliminá-los, a empresa deve identificar os perigos, avaliar os riscos, classificá-los segundo critérios de severidade e probabilidade, implementar medidas de prevenção e acompanhar o controle dos riscos. Essa sequência revela que a NR-01 adota lógica preventiva e sistemática. Não basta reconhecer genericamente que o trabalho pode gerar estresse ou sofrimento. É necessário identificar as fontes concretas do risco, indicar os grupos de trabalhadores expostos, avaliar a gravidade potencial dos danos e estabelecer medidas proporcionais à situação encontrada.

No campo dos riscos psicossociais, essa obrigação assume especial relevância. A empresa deve avaliar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas. Assim, em uma empresa de transporte, por exemplo, não basta verificar se o motorista recebeu treinamento ou se o veículo possui condições mecânicas adequadas. É preciso analisar se a escala permite descanso real, se as pausas são compatíveis com a jornada, se há pressão excessiva por horários, se os trabalhadores enfrentam agressões de usuários, se existe isolamento prolongado, se há cobrança

abusiva por produtividade, se a organização das linhas favorece fadiga e se os mecanismos de controle empresarial aumentam o sofrimento ou reduzem a autonomia do trabalhador.

O resultado dessa análise deve ser incorporado ao inventário de riscos ocupacionais. O inventário deve conter a caracterização dos processos e ambientes de trabalho, a caracterização das atividades, a descrição dos perigos e suas fontes, a indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde, os grupos de trabalhadores expostos, as medidas de prevenção existentes, a caracterização da exposição e a classificação dos riscos para elaboração do plano de ação. No caso dos riscos psicossociais, isso significa que fatores como sobrecarga, assédio, violência, fadiga, pressão temporal e baixa autonomia não podem permanecer invisíveis ou serem tratados como meras queixas subjetivas. Quando presentes e relacionados ao trabalho, devem ser documentados, classificados e enfrentados.

O plano de ação é o instrumento que transforma o diagnóstico em obrigação prática. A empresa deve indicar as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, com cronograma, responsáveis, formas de

acompanhamento e aferição de resultados. Em matéria psicossocial, tais medidas podem envolver reorganização de jornadas, revisão de metas, criação de pausas efetivas, combate ao assédio, canais seguros de denúncia, treinamento de lideranças, melhoria do suporte operacional, políticas de prevenção à violência e mecanismos de escuta coletiva. A mera oferta de palestras motivacionais, aplicativos de bem-estar ou atendimento psicológico individual pode ser útil como complemento, mas não substitui a correção das causas organizacionais do sofrimento.

Outro ponto essencial da NR-01 é a participação dos trabalhadores. A organização deve adotar mecanismos para assegurar sua participação no gerenciamento de riscos, consultar os trabalhadores quanto à percepção dos riscos ocupacionais e comunicar os riscos consolidados no inventário e as medidas previstas no plano de ação. Essa previsão é decisiva para os riscos psicossociais, pois muitos deles não são captados por medições ambientais tradicionais. Eles aparecem em relatos, queixas, afastamentos, conflitos, absenteísmo, rotatividade, atas de CIPA, denúncias de assédio e na

experiência cotidiana da categoria. Por isso, a escuta dos trabalhadores não é elemento acessório, mas parte necessária do processo de identificação e prevenção.

A CIPA também possui papel relevante nesse processo, especialmente quando suas manifestações são utilizadas para captar a percepção dos trabalhadores sobre os riscos. Contudo, é importante distinguir a CIPA do sindicato. A CIPA é instância interna de prevenção e representação dos trabalhadores no estabelecimento; o sindicato é entidade coletiva externa e autônoma, com legitimidade para defender os interesses da categoria. Ambos podem atuar de forma complementar: a CIPA registra, acompanha e propõe medidas internamente; o sindicato sistematiza demandas coletivas, negocia cláusulas, exige documentos, provoca fiscalização e atua como mecanismo de controle social da saúde e segurança.

A NR-01 reconhece expressamente essa dimensão coletiva ao determinar que os documentos integrantes do PGR estejam disponíveis aos trabalhadores interessados, aos sindicatos representantes das categorias profissionais e à Inspeção do Trabalho. Esse dispositivo é central para a atuação

sindical. O sindicato pode solicitar o PGR, o inventário de riscos e o plano de ação para verificar se os fatores psicossociais foram efetivamente identificados, se os trabalhadores foram consultados, se há medidas preventivas adequadas e se a empresa apenas formalizou documentos sem enfrentar as causas reais de adoecimento.

A fiscalização estatal completa esse sistema. A Inspeção do Trabalho possui competência para fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e a autoridade regional pode impor penalidades em caso de descumprimento. Assim, quando a empresa omite riscos psicossociais no PGR, deixa de consultar trabalhadores, não registra perigos evidentes, ignora situações de assédio ou trata adoecimento mental como problema exclusivamente individual, abre espaço para atuação fiscalizatória, denúncia sindical, intervenção do Ministério Público do Trabalho e responsabilização judicial.

Desse modo, a NR-01 oferece uma base jurídica relevante para a responsabilização empresarial. Sua força está em transformar a saúde mental relacionada ao trabalho em

matéria de gestão obrigatória, documentada, participativa e fiscalizável. No setor de transportes, essa leitura é especialmente importante, pois a atividade envolve pressão temporal, responsabilidade por vidas, fadiga, exposição a violência, longas jornadas, baixa autonomia e forte impacto da organização do trabalho sobre a saúde mental. A partir da NR-01, esses elementos deixam de ser apenas problemas humanos ou operacionais: passam a ser riscos ocupacionais que devem constar do PGR e gerar medidas concretas de prevenção.

CAPÍTULO IV

Sindicatos de Transportes: Atuação na Fiscalização de Riscos Psicossociais

A essência do trabalho no setor de transportes, seja ele rodoviário, ferroviário, aéreo ou marítimo, carrega em si uma carga de particularidades que o distingue de muitas outras profissões e o torna um terreno fértil para o surgimento e a proliferação de riscos psicossociais. Diferentemente de ambientes fabris ou escritórios, onde a interação social e a supervisão direta podem ser mais constantes, o profissional de transporte frequentemente opera em condições de relativa autonomia física, mas sob um escrutínio implacável de tempo

e performance. Essa dualidade entre independência de ação e submissão a rígidos cronogramas configura um cenário complexo para a saúde mental e emocional.

A pressão constante emerge como um fator central. Motoristas, maquinistas, pilotos e tripulantes são invariavelmente submetidos a prazos apertados, rotas otimizadas ao limite e a responsabilidade intransferível pela segurança de cargas, veículos ou, o mais crítico, vidas humanas. Cada atraso, cada engarrafamento imprevisto, cada condição climática adversa traduz-se não apenas em um desafio logístico, mas em um peso psicológico que se acumula, gerando níveis elevados de estresse crônico. A exigência de pontualidade, muitas vezes irrealista diante das variáveis inerentes ao deslocamento, transforma cada jornada em uma corrida contra o relógio, onde a falha, mesmo que involuntária, pode acarretar sanções ou a perda de remuneração.

O isolamento, embora variável entre as modalidades, é um companheiro constante. Para o motorista de longa distância, a cabine do caminhão se torna um escritório e um lar por dias a fio, longe da convivência familiar e social. A interação

se resume a breves contatos em pontos de parada ou com despachantes, limitando o suporte emocional e a oportunidade de descompressão. No caso de tripulações aéreas ou marítimas, a convivência forçada com um grupo restrito em ambientes confinados, somada à distância de casa, pode gerar tensões internas e exacerbar a sensação de distanciamento do mundo exterior. Esse isolamento relativo priva o indivíduo de mecanismos sociais de enfrentamento do estresse, tornando-o mais vulnerável a sentimentos de solidão, ansiedade e até depressão.

Paralelamente, a busca incessante por metas de produtividade, traduzidas em quilometragem percorrida, número de entregas ou frequência de viagens, empurra muitos trabalhadores a estenderem suas jornadas muito além dos limites recomendados. A pouca autonomia sobre o próprio tempo agrava esse quadro. O controle sobre horários de descanso, pausas para alimentação ou mesmo a escolha da rota é mínimo, ditado por algoritmos, clientes ou regulamentações que priorizam a eficiência operacional em detrimento do bem-estar do indivíduo. Essa perda de controle pessoal sobre o

tempo e o ritmo de trabalho é um preditor conhecido de esgotamento profissional, ou burnout, pois impede a recuperação física e mental e desequilibra a balança entre vida profissional e pessoal.

A soma desses fatores, pressão incessante, isolamento, metas desumanas e a privação da autonomia temporal, cria um coquetel potente de vulnerabilidades. O corpo e a mente dos trabalhadores de transporte são expostos continuamente a agentes estressores, que podem se manifestar em sintomas físicos, como dores crônicas e distúrbios do sono, e, de forma mais insidiosa, em transtornos mentais. A fadiga crônica, a irritabilidade, a dificuldade de concentração e a deterioração da capacidade de tomar decisões são consequências diretas, não apenas afetando a qualidade de vida do trabalhador, mas também aumentando significativamente o risco de acidentes, um perigo amplificado em uma profissão onde um lapso de atenção pode ter resultados catastróficos. É neste cenário de desdobramentos críticos para a saúde do trabalhador e para a segurança pública que a atuação sindical se torna não apenas relevante, mas imperativa.

Diante do complexo cenário de vulnerabilidades psicossociais intrínsecas ao trabalho em transportes, a atuação sindical, longe de ser uma mera intervenção ocasional, encontra na Norma Regulamentadora 01 (NR-01) um arcabouço legal que habilita a fiscalização e a defesa dos trabalhadores. A norma, ao exigir que as empresas implementem um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que contemple os riscos psicossociais, pavimenta o caminho para uma série de instrumentos que os sindicatos podem e devem mobilizar. Essas ferramentas não são meramente declaratórias, mas representam mecanismos concretos para escrutinar a conformidade das empresas e garantir a saúde mental de seus associados.

Um dos pilares dessa fiscalização reside na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), cuja reformulação recente ampliou sua abrangência para incluir os riscos psicossociais. Os representantes dos trabalhadores na CIPA, eleitos pelos próprios colegas, constituem uma instância interna essencial de percepção, registro e acompanhamento dos riscos ocupacionais, inclusive psicossociais, podendo atuar de

forma complementar à ação sindical, sem se confundirem formalmente com a representação do sindicato. Eles possuem o direito legal de investigar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, o que agora inclui o adoecimento mental, de propor medidas de controle e de participar ativamente da elaboração e acompanhamento do PGR. Para o setor de transportes, essa presença é crucial, pois permite que as especificidades do dia a dia, como rotas exaustivas ou metas inatingíveis, sejam levadas à discussão formal e documentadas.

Adicionalmente, os sindicatos possuem legitimidade para solicitar e analisar informações essenciais sobre a gestão de riscos da empresa. A NR-01 determina que os documentos integrantes do PGR estejam disponíveis aos trabalhadores interessados, aos sindicatos representantes das categorias profissionais e à Inspeção do Trabalho. A análise do PGR, do inventário de riscos e do plano de ação permite verificar se a empresa identificou adequadamente os fatores psicossociais, quais medidas de prevenção foram previstas e se há acompanhamento efetivo de sua implementação. Quando pertinente, outros documentos de saúde e segurança, como

registros do PCMSO, atas de CIPA e comunicações de acidentes ou adoecimentos, podem complementar essa avaliação, sempre observados o sigilo médico e a proteção de dados pessoais.

A negociação coletiva emerge como uma ferramenta poderosa, capaz de ir além do que a legislação prescreve. Por meio de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, os sindicatos podem negociar cláusulas específicas que abordem os riscos psicossociais de forma mais detalhada, estabelecendo, por exemplo, limites para horas de direção, períodos de descanso obrigatórios, programas de apoio psicossocial, ou até mesmo mecanismos de denúncia de assédio moral e sexual mais robustos e independentes. No contexto dos transportes, onde as condições de trabalho são frequentemente variáveis e desafiadoras, a negociação se torna um meio ágil para adaptar as proteções às realidades setoriais, garantindo avanços que a norma geral talvez não consiga detalhar.

Para além da ação interna e da negociação, os sindicatos possuem a prerrogativa de acionar órgãos externos de fiscalização e controle. O Ministério Público do Trabalho

(MPT) e as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) são instâncias a que os sindicatos podem recorrer para denunciar o descumprimento da NR-01 e outras normas de saúde e segurança. A denúncia sindical, quando embasada em evidências coletadas pelos canais internos ou pela própria representação, ganha peso e celeridade, impulsionando investigações e a aplicação de sanções às empresas negligentes. Esse recurso externo funciona como uma salvaguarda final, garantindo que as empresas sejam responsabilizadas mesmo quando a negociação ou a CIPA não forem suficientes para resolver as questões.

Finalmente, a própria estrutura sindical pode e deve atuar como um centro de coleta de dados e inteligência sobre os riscos psicossociais. Através de canais de comunicação com os trabalhadores, pesquisas internas e o feedback dos representantes nas empresas, o sindicato consegue mapear tendências, identificar focos de problemas e construir um panorama detalhado das condições de trabalho no setor. Essa capacidade de monitoramento contínuo é fundamental para uma atuação proativa, permitindo que o sindicato não apenas

reaja a denúncias isoladas, mas antecipe problemas e formule estratégias de intervenção mais eficazes, transformando-se em um catalisador de mudança e protetor ativo da saúde mental dos trabalhadores de transportes.

A transição das ferramentas legais e estruturais para a ação concreta dos sindicatos de transportes na fiscalização de riscos psicossociais exige um mergulho no como essa identificação e documentação ocorrem na prática. Não basta possuir o arcabouço; é preciso ativá-lo com métodos sistemáticos que traduzam as experiências subjetivas dos trabalhadores em dados palpáveis e acionáveis. Este processo inicia-se, primordialmente, na escuta ativa da base, onde os sindicatos funcionam como um termômetro direto das condições de trabalho, sobretudo em um setor marcado pelo isolamento relativo.

Os trabalhadores, muitas vezes, são os primeiros a perceber os sinais de alerta, sejam eles a pressão por metas inatingíveis que levam à exaustão, a ausência de autonomia sobre a própria rotina que mina a satisfação, ou a gestão agressiva que se manifesta como assédio. A identificação, neste

estágio, se dá pela via da denúncia direta aos delegados sindicais, por meio de canais de comunicação estabelecidos pelo sindicato, ou durante visitas regulares dos dirigentes aos locais de trabalho, como pátios de empresas de ônibus ou pontos de apoio de caminhoneiros. Esses relatos, inicialmente informais, precisam ser imediatamente formalizados. O sindicato documenta o depoimento, a data, o contexto, e, quando possível, solicita o consentimento do trabalhador para utilizar as informações, garantindo a confidencialidade e a segurança contrarretaliações.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) emerge como um mecanismo fundamental para essa identificação formal. Os representantes dos trabalhadores na CIPA, por estarem imersos no ambiente laboral, possuem uma visão privilegiada dos problemas. Através de inspeções periódicas, investigação de acidentes e doenças (incluindo as de cunho mental), e reuniões com a diretoria da empresa, eles têm a prerrogativa de registrar as observações e cobrar ações corretivas. A documentação dessas ocorrências e discussões nos livros-ata da CIPA confere-lhes

um caráter oficial, tornando-as parte integrante do histórico de gestão de riscos da empresa e uma prova irrefutável para futuras negociações ou denúncias externas.

Para além das denúncias pontuais, os sindicatos podem empreender ações proativas de mapeamento, como a aplicação de questionários e a realização de pesquisas de clima organizacional adaptadas à realidade do setor de transportes. Essas ferramentas permitem coletar dados quantitativos e qualitativos sobre a percepção dos trabalhadores acerca de fatores psicossociais como carga de trabalho, controle sobre o tempo, suporte social e reconhecimento. A tabulação desses dados não apenas revela padrões e áreas críticas, mas também fornece uma base estatística robusta para embasar reivindicações, transformando experiências individuais em um panorama coletivo devidamente documentado.

A análise do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) da empresa, cujo acesso é direito dos sindicatos, representa outra frente de identificação e documentação. Não se trata apenas de verificar a existência

desses documentos, mas de esmiuçar seu conteúdo: a avaliação dos riscos psicossociais foi de fato realizada? Quais metodologias foram empregadas? As medidas de controle propostas são adequadas e eficazes para as peculiaridades do transporte? Ao cruzar as informações oficiais da empresa com os relatos dos trabalhadores e os resultados de pesquisas sindicais, é possível identificar lacunas, incongruências ou omissões que, uma vez documentadas, servem como alicerce para questionamentos formais e exigências de revisão.

Toda essa coleta de dados culmina na formação de um dossiê sindical, um conjunto organizado de provas e informações sobre os riscos psicossociais identificados. Esse dossiê pode incluir cópias de atas da CIPA, registros de denúncias, resultados de pesquisas, relatórios de análise de documentos da empresa, e, em casos mais graves, laudos médicos agregados (sem identificação pessoal) que atestem o adoecimento relacionado ao trabalho. A precisão e a sistematicidade na documentação são cruciais, pois conferem credibilidade e força legal às ações do sindicato, seja na mesa de negociação coletiva, na interface com órgãos de fiscalização

como o Ministério Público do Trabalho, ou mesmo em uma eventual ação judicial. Assim, o sindicato transforma a voz do trabalhador em evidência formal, tecendo uma rede de proteção tangível e mensurável.

A eficácia de qualquer arcabouço legal ou instrumental, por mais bem delineado que seja, reside na capacidade dos agentes em utilizá-lo. Após a delimitação das ferramentas de fiscalização e dos métodos de identificação e documentação de riscos psicossociais, o passo subsequente e crucial para os sindicatos de transportes é a capacitação de seus membros. Este processo não se limita a transmitir informações, mas a forjar uma nova geração de representantes sindicais com o conhecimento e as habilidades necessárias para atuar proativamente na proteção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente em um setor onde muitos sindicatos ainda estão aprimorando suas abordagens.

Os primeiros esforços de capacitação concentram-se, invariavelmente, nos representantes eleitos para as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e nos delegados sindicais. Esses representantes funcionam como

canais qualificados de escuta, registro e encaminhamento das demandas dos trabalhadores, podendo identificar precocemente sinais de sofrimento, mudanças no ambiente laboral e situações de risco psicossocial. Adicionalmente, a formação se estende aos dirigentes sindicais que lideram as negociações coletivas e aos profissionais jurídicos e técnicos da entidade, assegurando uma compreensão unificada e multidisciplinar sobre a complexidade dos riscos psicossociais e suas implicações.

O conteúdo programático da capacitação transcende o mero conhecimento da legislação, aprofundando-se na compreensão dos próprios fenômenos psicossociais. Aborda-se a diferenciação entre estresse ocupacional e assédio moral, a distinção entre esgotamento profissional (burnout) e a fadiga comum, e os diversos fatores de risco presentes no ambiente de trabalho do transporte, como a pressão por metas, o isolamento, a pouca autonomia e a exposição à violência. Os participantes aprendem a interpretar a NR-01 com um olhar crítico sobre sua aplicação prática, buscando não apenas o cumprimento formal, mas a efetiva melhoria das condições.

A formação engloba também o desenvolvimento de habilidades práticas essenciais para a fiscalização. Incluem-se técnicas de escuta ativa e acolhimento para lidar com denúncias e relatos dos trabalhadores, garantindo confidencialidade e segurança. Os treinamentos abordam metodologias para a realização de entrevistas estruturadas, a aplicação de questionários de rastreamento de riscos psicossociais e a correta documentação de ocorrências, com foco na objetividade e na coleta de provas robustas. Casos práticos e simulações de situações cotidianas do setor de transportes auxiliam na identificação de padrões e na formulação de estratégias de intervenção.

A metodologia de capacitação é diversificada, utilizando desde seminários e workshops presenciais, que promovem a troca de experiências e o networking entre os participantes, até plataformas de ensino à distância, que oferecem flexibilidade e ampliam o alcance. Muitos sindicatos buscam parcerias com universidades, psicólogos organizacionais, médicos do trabalho e advogados especializados em direito do trabalho e saúde ocupacional. A

colaboração com esses profissionais enriquece o material didático e garante que a abordagem seja cientificamente embasada e legalmente sólida, alinhando a prática sindical com as melhores evidências e normas.

Por fim, o investimento contínuo na capacitação de seus quadros representa uma estratégia de fortalecimento institucional para o sindicato. Representantes sindicais bem treinados transformam-se em sensores mais eficientes das condições de trabalho, capazes de ir além da superfície e identificar as raízes dos problemas psicossociais. Eles são mais articulados na defesa dos direitos dos trabalhadores e mais assertivos nas mesas de negociação, conseguindo traduzir as queixas subjetivas em demandas concretas e juridicamente sustentáveis. Esta base sólida de conhecimento e habilidade é o que permite aos sindicatos de transportes consolidar sua atuação, fiscalizar com eficácia os riscos psicossociais e, de fato, pavimentar um caminho para a proteção integral da saúde e bem-estar de seus associados.

CAPÍTULO V

Responsabilização Empresarial: Mecanismos Legais e Práticos

A Norma Regulamentadora 01 (NR-01) transcende a condição de um mero conjunto de diretrizes; ela configura um mandamento legal com implicações tangíveis para as empresas que negligenciam suas determinações. O descumprimento das obrigações de gestão de riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, acarreta uma série de penalidades administrativas que visam não apenas punir a infração, mas também compelir a organização a retificar sua conduta e garantir a segurança e saúde de seus colaboradores. A base dessas sanções reside na

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outras regulamentações específicas, como a própria NR-28, que detalha o sistema de fiscalização e as multas aplicáveis.

A principal forma de sanção administrativa são as multas pecuniárias. Elas não são estáticas, variando consideravelmente conforme a gravidade da infração, o número de empregados afetados e a reincidência da empresa. Uma falha na implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), por exemplo, ou a ausência de treinamentos obrigatórios sobre a NR-01, pode resultar em valores expressivos, que escalam à medida que a infração é considerada mais séria. A cada ano, o valor de referência para essas multas é atualizado, garantindo que o impacto financeiro seja sempre um fator relevante na equação da conformidade empresarial.

Além das multas, as empresas estão sujeitas a autuações que podem evoluir para ações mais severas. Uma autuação é o registro formal de uma infração, a partir do qual a empresa é notificada e tem prazo para apresentar defesa ou corrigir as irregularidades. Em casos de grave e iminente risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, a fiscalização pode determinar

a interdição de um estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo total ou parcial da obra. Essas medidas não são apenas punitivas; elas impõem uma paralisação imediata das atividades que representam perigo, gerando perdas financeiras diretas pela suspensão da produção ou dos serviços, além de danos reputacionais que podem ser duradouros.

A reincidência no descumprimento das normas é outro agravante significativo. Empresas que sistematicamente ignoram as exigências da NR-01 podem ter suas multas duplicadas e enfrentar um escrutínio ainda maior por parte dos órgãos fiscalizadores. Esta progressão nas penalidades serve como um claro aviso de que a conformidade não é uma opção, mas uma exigência legal contínua. As consequências financeiras podem rapidamente superar o custo inicial de implementação das medidas de segurança e saúde, tornando a prevenção não apenas uma questão ética, mas um imperativo econômico.

Portanto, as penalidades previstas para o descumprimento da NR-01 vão muito além de meras

advertências. Elas representam um conjunto robusto de sanções administrativas e operacionais que afetam diretamente a sustentabilidade e a imagem corporativa. Este panorama inicial de responsabilização demonstra o peso legal da NR-01 e estabelece a base para compreender como a fiscalização e outras instâncias jurídicas se articulam para garantir que as empresas cumpram com seu dever de zelar pela integridade de seus trabalhadores.

A materialização dessas penalidades, detalhadas anteriormente, não ocorre no vácuo jurídico, mas é operacionalizada por um aparato estatal específico, cuja atuação é central na fiscalização do cumprimento das Normas Regulamentadoras. O Ministério do Trabalho, por meio de seus Auditores-Fiscais do Trabalho, constitui a principal instância de controle e aplicação da legislação de segurança e saúde ocupacional no Brasil. A ele cabe a prerrogativa de verificar as condições de trabalho e de impor as sanções cabíveis, garantindo que as exigências da NR-01 sejam de fato incorporadas na prática empresarial.

A atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho, que compõem o quadro da Secretaria de Inspeção do Trabalho, pode ser desencadeada por diversas vias. As fiscalizações de rotina são programadas com base em setores de risco, histórico de acidentes ou denúncias prévias, mas uma parte significativa das intervenções ocorre em resposta a queixas específicas de trabalhadores ou de entidades sindicais. Tais denúncias, muitas vezes anonimizadas para proteger a fonte, servem como um catalisador para investigações aprofundadas, que podem expor deficiências na implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e na gestão de riscos psicossociais.

Durante uma inspeção, o Auditor-Fiscal analisa a documentação da empresa, como o PGR, o laudo técnico das condições ambientais de trabalho (LTCAT), os programas de controle médico (PCMSO) e outros registros pertinentes. Mas sua ação vai além da análise documental. Há uma observação direta do ambiente de trabalho, entrevistas com empregados e gestores, e a verificação prática da implementação das medidas de controle de riscos. No que tange aos riscos psicossociais, a

fiscalização busca evidências da avaliação de fatores como carga horária excessiva, pressão por produtividade, assédio moral e organização do trabalho que impactam a saúde mental, bem como as ações preventivas e corretivas adotadas pela empresa.

Caso sejam identificadas irregularidades, o Auditor-Fiscal lavra o auto de infração, um documento formal que descreve a falha e indica a base legal para a penalidade. A empresa é então notificada para apresentar sua defesa ou para sanar as não conformidades em um prazo estabelecido. A gravidade da infração e a persistência do problema podem levar a imposições mais severas, incluindo multas com valores significativos e, em situações de risco grave e iminente à saúde ou integridade dos trabalhadores, a interdição de setores ou equipamentos, ou até mesmo o embargo da atividade laboral. Essas decisões, que resultam em paralisação de produção e perdas financeiras imediatas, demonstram a força coercitiva da fiscalização.

A autoridade e a autonomia dos Auditores-Fiscais do Trabalho são pilares desse sistema. Eles atuam como representantes do Estado, investidos do poder de polícia

administrativa, e suas decisões têm peso legal. A objetividade de suas constatações, baseadas em critérios técnicos e na legislação vigente, é fundamental para assegurar a justiça do processo e a eficácia da responsabilização. É um trabalho que exige não apenas conhecimento técnico aprofundado, mas também uma capacidade de avaliação crítica das complexas dinâmicas do ambiente laboral.

Os relatórios de fiscalização e os autos de infração emitidos pelo Ministério do Trabalho, além de gerarem as penalidades administrativas, frequentemente se tornam peças-chave em outros tipos de litígios. Eles fornecem um registro oficial e técnico da não conformidade da empresa, servindo como base probatória robusta para ações judiciais subsequentes. Essa interconexão entre a fiscalização administrativa e as vias judiciais amplifica o alcance da responsabilização, transformando as constatações de um Auditor-Fiscal em catalisadores para um leque ainda maior de consequências legais para a empresa negligente.

A interconexão entre a esfera administrativa e a judicial ganha contornos ainda mais definidos quando as constatações

de um Auditor-Fiscal do Trabalho se convertem em alicerce para ações judiciais que buscam a reparação de danos. Além das multas e interdições impostas pelo Ministério do Trabalho, empresas que falham na gestão da segurança e saúde ocupacional, particularmente no que tange aos riscos psicossociais, ficam expostas a um cenário de litígios trabalhistas individuais e coletivos, nos quais a reparação financeira pode ser significativamente mais onerosa.

A ação judicial por danos morais e psicológicos surge como um mecanismo crucial de responsabilização empresarial, permitindo que o trabalhador diretamente lesado busque na Justiça do Trabalho a compensação pelos prejuízos sofridos. A omissão ou negligência da empresa em proteger seus empregados de um ambiente de trabalho nocivo, que culmine em estresse crônico, burnout, depressão, ansiedade ou outras patologias de cunho psicológico, configura um ilícito civil. O dano moral, nesse contexto, representa a violação da dignidade, da honra, da imagem e do bem-estar psíquico do indivíduo, enquanto o dano psicológico refere-se ao prejuízo efetivo à saúde mental.

A base para essas ações reside na própria Constituição Federal, que garante o direito à indenização por dano moral e material (Art. 5º, V e X), e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que impõe ao empregador o dever de zelar pela segurança e saúde de seus trabalhadores. A NR-01, ao exigir a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e a avaliação dos riscos psicossociais, fortalece ainda mais a argumentação em favor do trabalhador. A não observância dessas diretrizes regulamentares por parte da empresa pode ser interpretada como um descumprimento do dever objetivo de cuidado, estabelecendo o nexo causal entre a conduta omissiva ou comissiva do empregador e o sofrimento do empregado.

Para que a ação indenizatória prospere, é fundamental a comprovação do dano e do nexo de causalidade. Relatórios médicos e psicológicos, laudos periciais que atestem a condição de saúde do trabalhador e sua relação com as condições de trabalho, testemunhos de colegas e, de forma contundente, os autos de infração e relatórios de fiscalização do Ministério do Trabalho são peças probatórias essenciais. Estes documentos

administrativos, ao registrar formalmente as não conformidades da empresa, conferem peso irrefutável à alegação do trabalhador, demonstrando que a empresa já havia sido alertada ou autuada por falhas na gestão de riscos. A existência de um histórico de denúncias sindicais ou de outros trabalhadores, mesmo que não resultem em autuações, pode corroborar a alegação de um ambiente de trabalho tóxico ou negligente.

As indenizações concedidas pela Justiça do Trabalho visam compensar o trabalhador pelo abalo psicológico, pela perda da qualidade de vida, e, em alguns casos, pelos custos de tratamento médico e psicológico. O valor da indenização é arbitrado pelo juiz, considerando a gravidade do dano, a capacidade econômica da empresa, o grau de culpa do empregador e o caráter pedagógico da medida, que busca inibir a reincidência de condutas negligentes. A jurisprudência tem evoluído para reconhecer a importância dos danos psicossociais, com valores indenizatórios que podem alcançar somas significativas, impactando diretamente o balanço financeiro da empresa.

Além das ações individuais, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e os sindicatos podem atuar de forma coletiva, por meio de Ações Cíveis Públicas (ACP), quando a lesão atinge um grupo homogêneo de trabalhadores ou a coletividade. Uma ACP pode resultar na condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e à obrigação de fazer, como a implementação de um PGR eficaz, a realização de programas de saúde mental e a adoção de medidas para eliminar os fatores de risco psicossociais. Essa modalidade de ação amplifica a capacidade de responsabilização, atingindo a empresa em escala maior e promovendo mudanças estruturais.

Portanto, a possibilidade de ações judiciais e o consequente dever de indenizar representam uma camada adicional e poderosa de responsabilização para as empresas. Diferentemente das multas administrativas, que são pagas ao Estado, as indenizações reverterem diretamente para o trabalhador ou para a coletividade, buscando reparar um dano concreto. Esse cenário legal impõe uma pressão constante para que as empresas não apenas cumpram formalmente a NR-01,

mas genuinamente invistam na prevenção e mitigação dos riscos psicossociais, sob pena de enfrentar não apenas sanções governamentais, mas também pesadas condenações judiciais que afetam sua saúde financeira e sua reputação. A exposição a tais litígios ressalta que a responsabilidade pela saúde e segurança, em especial no campo psíquico, transcende o âmbito administrativo, podendo atingir a esfera civil com sérias repercussões.

Ainda mais grave que as sanções administrativas ou as pesadas condenações cíveis que recaem sobre a pessoa jurídica, reside a possibilidade de responsabilização penal dos gestores em casos de negligência grave que resultem em lesões ou morte. Esta é a camada mais severa de responsabilização, pois incide diretamente sobre o indivíduo que, em posição de comando ou supervisão, detinha o dever de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. A omissão ou ação dolosa, ou mesmo a imprudência, negligência ou imperícia em suas funções, pode levar esses profissionais a responderem criminalmente.

A legislação penal brasileira, por meio de artigos como o 121 (homicídio culposo), 129 (lesão corporal culposa) e 132

(perigo para a vida ou saúde de outrem) do Código Penal, tipifica condutas que, no ambiente de trabalho, podem ser atribuídas a gestores. Para que a responsabilidade penal se configure, é preciso demonstrar que a ação ou omissão do gestor contribuiu diretamente para o resultado danoso e que ele tinha o poder e o dever de agir para evitá-lo. Este é o conceito de "garantidor" no direito penal, que se aplica a quem assume a responsabilidade de zelar pela integridade física e mental de outrem. No contexto corporativo, diretores, gerentes e supervisores, com poder de decisão sobre as condições de trabalho, podem ser enquadrados nessa categoria.

A negligência na implementação das diretrizes da NR-01, especialmente no que tange à gestão de riscos psicossociais, torna-se um elemento crucial na configuração da culpa penal. Um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) falho, a ignorância deliberada de alertas sobre um ambiente de trabalho tóxico ou a recusa em prover condições seguras, quando esses fatores levam a um dano irreversível à saúde mental ou física de um empregado, podem ser interpretados como negligência grave por parte do gestor responsável. A NR-01, ao detalhar as

obrigações da empresa em relação ao gerenciamento de riscos, oferece um parâmetro objetivo para avaliar se o dever de cuidado foi adequadamente cumprido ou grosseiramente ignorado.

A elucidação da responsabilidade penal de gestores exige uma investigação minuciosa. Polícia Civil, Ministério Público do Trabalho e, por vezes, a Polícia Federal, atuam na apuração dos fatos. Relatórios de Auditoria Fiscal do Trabalho, laudos periciais médicos e psicológicos, depoimentos de vítimas e testemunhas, além de documentos internos da empresa que comprovem a ciência dos riscos e a falta de providências, são peças fundamentais para a construção da acusação. É nesse ponto que a sistemática documentação dos riscos e das falhas por parte dos sindicatos, como discutido em seções anteriores, pode ser determinante, transformando a observação em prova material para a persecução criminal.

As consequências para o gestor condenado vão muito além das multas corporativas. Ele pode enfrentar penas privativas de liberdade, ainda que, em muitos casos de lesões leves ou culposas, estas possam ser convertidas em penas

restritivas de direitos ou serviços comunitários. A condenação criminal resulta ainda em registro em seus antecedentes, impacto irreparável na reputação profissional e pessoal, além de gastos significativos com defesa jurídica. A ameaça de uma responsabilização pessoal dessa magnitude serve como um potente fator de pressão, incentivando uma maior seriedade na gestão da saúde e segurança do trabalho, indo além do mero cumprimento formal de normas.

Nesse cenário, os sindicatos assumem um papel vital na denúncia de casos de negligência que, por sua gravidade e reiteração, ultrapassem a esfera administrativa e cível. Ao catalisarem a atenção para as falhas de segurança e saúde, inclusive nos riscos psicossociais, os sindicatos podem forçar a abertura de inquéritos e investigações que, de outra forma, poderiam ser negligenciados. A pressão sindical não apenas expõe as falhas da empresa, mas também direciona o olhar das autoridades para os indivíduos que detinham a responsabilidade direta sobre as condições que levaram ao dano. Esta articulação entre denúncia, investigação e a aplicação da lei penal consolida a responsabilidade individual

como a derradeira fronteira da prestação de contas por um ambiente de trabalho seguro.

CAPÍTULO VI

O Triângulo da Proteção: Sindicatos, Empresas e Órgãos Reguladores

A aplicação efetiva da Norma Regulamentadora 01 (NR-01) na proteção da saúde e segurança do trabalhador não se consolida por meio de um único esforço, mas através de uma intrincada teia de responsabilidades e interações que envolvem três pilares fundamentais: as empresas, os sindicatos e os órgãos reguladores. Este arranjo, que pode ser metaforicamente compreendido como um triângulo de proteção, define um campo de atuação onde cada ator possui mandatos e capacidades distintas, mas interdependentes, para a garantia de

um ambiente de trabalho digno e seguro. Compreender a natureza e os limites de cada papel é o primeiro passo para mapear as dinâmicas de poder e as áreas de fricção que marcam a implementação da NR-01.

No vértice empresarial, a responsabilidade primordial reside na própria organização do trabalho. A empresa é a detentora da obrigação de implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme as diretrizes da NR-01. Isso significa identificar, avaliar e controlar os riscos presentes no ambiente de trabalho, incluindo os psicossociais, garantindo que as medidas preventivas sejam efetivas e que os trabalhadores sejam devidamente treinados e informados. Sua função não é apenas reagir a fiscalizações, mas proativamente estruturar um sistema de gestão que previna acidentes e doenças ocupacionais, assumindo o ônus de criar e manter um ambiente seguro. A inação ou a gestão inadequada dos riscos expõe a organização a consequências que vão muito além das sanções administrativas, afetando a produtividade, a reputação e, em última instância, a vida de seus colaboradores.

Em oposição e complementariedade, os sindicatos ocupam a posição de defensores coletivos dos interesses dos trabalhadores. Seu papel no triângulo de proteção transcende a mera representação; eles atuam como um contraponto essencial ao poder patronal, munidos da prerrogativa de identificar falhas, documentar irregularidades e denunciar práticas que violem as normas de segurança e saúde. A atuação sindical se manifesta na cobrança por transparência na gestão de riscos, na negociação de cláusulas mais protetivas em acordos e convenções coletivas, e na mobilização dos trabalhadores para exigir o cumprimento da legislação. Eles são os olhos e a voz da base, transformando experiências individuais de risco em demandas coletivas por mudança, pressionando as empresas a ir além do mínimo legal ou a corrigir omissões que os órgãos reguladores podem não ter detectado inicialmente.

Finalmente, os órgãos reguladores, predominantemente o Ministério do Trabalho e suas inspeções, formam o terceiro vértice, agindo como guardiões da legislação e árbitros das disputas. Sua responsabilidade é

estabelecer as normas, como a própria NR-01, fiscalizar o cumprimento delas em todo o território nacional, investigar denúncias de irregularidades e aplicar as sanções cabíveis quando o descumprimento é constatado. Eles detêm o poder de autuar, interditar e embargar atividades, forçando as empresas a se adequarem aos padrões legais. No entanto, a eficácia de sua atuação é intrinsecamente ligada à capacidade de identificar as infrações, o que muitas vezes depende da colaboração e das denúncias provenientes dos sindicatos e dos próprios trabalhadores, revelando uma interdependência crucial para que o sistema de proteção funcione plenamente.

A partir dessa interdependência, a ponte mais direta e contínua na aplicação da NR-01, especialmente no que tange aos riscos psicossociais, é construída por meio dos mecanismos de comunicação e negociação entre sindicatos e empresas. Longe de ser um processo linear, esse diálogo é uma arena complexa onde informações, reivindicações e propostas se cruzam, moldando a realidade da segurança e saúde no ambiente de trabalho. A qualidade dessa interação muitas vezes

determina a eficácia das políticas preventivas, tornando-se um barômetro do compromisso real de ambas as partes.

Um dos canais mais institucionalizados para essa comunicação é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), um fórum bipartido onde representantes dos trabalhadores e da empresa se reúnem para discutir e propor medidas de segurança. A CIPA, que possui um papel consultivo e deliberativo, é um espaço vital para a identificação de riscos, a elaboração de planos de ação e a fiscalização interna. No contexto da NR-01, a CIPA se torna crucial para abordar as questões de riscos psicossociais, permitindo que os trabalhadores expressem suas preocupações sobre sobrecarga de trabalho, assédio, pressão por resultados e outras fontes de estresse ocupacional, convertendo queixas individuais em pautas coletivas de discussão e melhoria.

Para além da CIPA, a comunicação se estende por vias formais e informais. Sindicatos frequentemente utilizam canais diretos com as diretorias e gerências de recursos humanos para apresentar pautas, solicitar informações sobre acidentes ou doenças ocupacionais e propor treinamentos ou adaptações

nos processos de trabalho. A efetividade desses canais depende, em grande parte, da abertura da empresa ao diálogo e da capacidade do sindicato em articular demandas claras e embasadas. Relatórios de pesquisa, dados epidemiológicos sobre saúde mental dos trabalhadores e estudos de caso servem como ferramentas argumentativas que os sindicatos empregam para sustentar suas reivindicações e pressionar por mudanças concretas.

No campo da negociação, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) representam o ápice da capacidade sindical de transcender o mínimo legal estabelecido pela NR-01. Nesses documentos, sindicatos buscam incluir cláusulas específicas que ampliem a proteção, como a criação de programas de apoio psicológico, a definição de limites para jornada de trabalho e metas de produção, a implantação de políticas contra o assédio moral e sexual, ou mesmo a formação de comitês paritários para a gestão de riscos psicossociais. Essas negociações, por vezes árduas, refletem a correlação de forças entre capital e trabalho e demonstram a potência do instrumento coletivo para ir além

das determinações gerais, adaptando a norma à realidade específica de cada setor ou empresa.

Os pontos de fricção surgem inevitavelmente quando os interesses se chocam. Empresas podem resistir a investimentos em saúde mental ou a modificações de processos que consideram impactar a produtividade, enquanto sindicatos insistem na prioridade da dignidade humana. Nesses momentos, a negociação pode escalar, transformando-se em denúncias aos órgãos reguladores, mobilização dos trabalhadores ou mesmo ações judiciais. Contudo, há também os acordos silenciosos, muitas vezes pragmáticos, em que a empresa concede melhorias pontuais para evitar uma intervenção externa ou um desgaste de imagem, e o sindicato, ciente das limitações, aceita um avanço gradual.

As brechas no sistema surgem quando a comunicação é superficial ou a negociação é protelatória. Empresas podem formalizar canais sem investir na escuta real ou na implementação das propostas, criando uma fachada de diálogo que esvazia a efetividade das comissões e acordos. A complexidade dos riscos psicossociais, muitas vezes subjetivos e

de difícil mensuração, também pode ser explorada, com a empresa alegando a falta de provas ou a inexistência do risco, enquanto o sindicato luta para coletar evidências e dar voz ao sofrimento invisível. Essa dinâmica de engajamento e resistência molda continuamente a aplicação prática da NR-01 e a construção de ambientes de trabalho verdadeiramente seguros.

Ainda que o diálogo e a negociação entre sindicatos e empresas representem a primeira linha de defesa na aplicação da NR-01, a presença e a ação dos órgãos reguladores estatais são constitucionalmente indispensáveis como instância final de controle e arbitramento. O Ministério do Trabalho, através de seus Auditores-Fiscais, detém a prerrogativa formal de zelar pelo cumprimento da legislação, investigando denúncias, realizando inspeções e aplicando as sanções cabíveis. Contudo, entre a amplitude dessa atribuição e sua concretização prática, reside uma série de limitações que redefinem, na realidade cotidiana, o alcance da proteção estatal.

Uma das restrições mais evidentes é a capacidade operacional dos próprios órgãos. O contingente de Auditores-

Fiscais do Trabalho é finito e, muitas vezes, desproporcional à vastidão territorial e ao número de empresas a serem fiscalizadas em um país de dimensões continentais como o Brasil. Isso implica que a fiscalização tende a ser reativa, prioritariamente acionada por denúncias, em vez de proativa e abrangente. A urgência da resposta a acidentes graves ou flagrantes violações muitas vezes desvia recursos de ações preventivas e inspeções rotineiras, criando lacunas onde empresas, especialmente as de menor visibilidade ou em setores menos regulados, podem operar com um grau maior de impunidade.

Adicionalmente, a complexidade inerente à identificação e comprovação de riscos psicossociais, tema central da NR-01 e deste livro, impõe um desafio técnico significativo. Diferentemente de uma máquina sem proteção ou um ambiente com ruído excessivo, os fatores psicossociais como assédio moral, sobrecarga de trabalho ou estresse crônico são frequentemente subjetivos, difíceis de mensurar objetivamente e, por vezes, carecem de evidências físicas imediatas. Isso exige dos auditores uma especialização e um aprofundamento investigativo que nem sempre estão

disponíveis, resultando em menor efetividade na punição ou correção dessas condições nocivas, que muitas vezes se manifestam em problemas de saúde mental a longo prazo.

Outro ponto de fricção reside na morosidade dos processos administrativos e judiciais. Mesmo quando uma autuação é emitida, a empresa possui diversos recursos e vias para contestar a decisão, prolongando o processo por anos. Essa dilação temporal pode esvaziar o efeito pedagógico da sanção e, em alguns casos, permitir que a situação que gerou a autuação persista por tempo indeterminado, enquanto a questão é debatida na esfera burocrática ou judicial. Multas podem ser contestadas, seu valor pode ser reduzido, ou a própria obrigação de correção pode ser postergada indefinidamente, tornando a ameaça de punição menos dissuasória para as empresas que buscam evitar investimentos em segurança e saúde ocupacional.

Essas limitações práticas da fiscalização estatal criam brechas significativas no "triângulo da proteção". Elas transferem uma carga maior de responsabilidade e pressão sobre os sindicatos para atuarem como "olhos e ouvidos" da lei

no ambiente de trabalho e para mobilizarem-se em defesa dos trabalhadores onde o Estado não consegue chegar ou atuar com a celeridade necessária. A atuação sindical, seja por meio de denúncias diretas, seja pela busca de cláusulas mais protetivas em negociações coletivas, torna-se ainda mais estratégica para suprir as deficiências da supervisão oficial, moldando um cenário onde a eficácia da proteção se assenta não apenas na existência da lei, mas na capacidade dos atores sociais de exigir seu cumprimento. O mapa de poder e responsabilidade, portanto, não é um ideal estático, mas uma realidade dinâmica e muitas vezes desequilibrada, influenciada diretamente pela capacidade ou incapacidade do Estado de exercer plenamente seu papel regulador.

Em um cenário onde as limitações da fiscalização estatal impõem um desafio constante à efetividade da NR-01, os acordos coletivos emergem como o pilar mais robusto para a proteção do trabalhador, indo muito além do mínimo estabelecido pela legislação. Longe de serem meros repositórios das determinações legais, esses instrumentos negociais representam a capacidade dos sindicatos de forjar um patamar

de segurança e saúde ocupacional mais elevado e contextualizado, preenchendo lacunas e antecipando necessidades que a norma geral, por sua própria natureza, não consegue endereçar com a mesma especificidade. É neste ponto que a autonomia coletiva se manifesta com maior vigor, transformando a letra fria da lei em compromissos práticos adaptados às realidades de cada categoria ou empresa.

A força dos acordos coletivos reside na sua aptidão para detalhar e expandir a proteção, especialmente no campo dos riscos psicossociais, onde a NR-01 estabelece diretrizes amplas e princípios gerais. Sindicatos têm negociado cláusulas que preveem, por exemplo, programas de acompanhamento psicológico e psiquiátrico custeados integralmente pela empresa, com garantia de sigilo e acesso facilitado aos trabalhadores. Vão além ao estabelecer limites rigorosos para o uso de tecnologias de monitoramento de desempenho, visando mitigar a pressão excessiva e a vigilância constante, ou ao implantar pausas obrigatórias para descanso mental em atividades de alta demanda cognitiva e repetitividade estressante. Tais disposições não são meramente declaratórias;

elas estabelecem mecanismos de prevenção e remediação customizados, definindo indicadores de estresse ocupacional e metas de redução, além de fluxos claros para a gestão de casos de assédio e a criação de comitês específicos para a discussão e solução de problemas de saúde mental no trabalho. Consideram as particularidades do ambiente, as especificidades das funções desempenhadas e as experiências concretas dos trabalhadores daquela categoria ou empresa, algo que uma norma geral dificilmente alcançaria sem se tornar excessivamente burocrática ou ineficaz, e que permite uma aplicação mais ágil e direcionada.

Mais do que a simples adição de benefícios ou a regulamentação de aspectos já previstos, os acordos coletivos institucionalizam uma camada de vigilância e controle social permanente, que complementa e muitas vezes supera a fiscalização externa em sua agilidade e profundidade. Ao estabelecer comitês paritários de saúde e segurança com poder consultivo e deliberativo, por exemplo, ou ao definir procedimentos claros para a investigação interna de denúncias de assédio e sobrecarga de trabalho, eles empoderam os

trabalhadores e seus representantes a serem os guardiões ativos da própria segurança e bem-estar. Essa capacidade de autogestão e monitoramento interno cria um ambiente onde a prevenção deixa de ser uma imposição externa eventual, acionada apenas por denúncias, e passa a ser uma responsabilidade compartilhada e contínua, com canais de comunicação interna formalizados e prazos para resposta. Empresas que assinam tais acordos submetem-se a um escrutínio mais direto e constante, onde a cobrança pela implementação das medidas protetivas se torna um elemento intrínseco à dinâmica de trabalho, e não apenas uma resposta reativa a uma eventual auditoria estatal que, como visto, pode ser tardia ou insuficiente. Essa institucionalização da interlocução e da corresponsabilidade reduz a dependência da ação do Estado e garante que as particularidades e urgências locais sejam atendidas com maior eficiência.

Portanto, os acordos coletivos não são apenas complementos à legislação; eles são, na prática, uma evolução indispensável da proteção trabalhista no contexto brasileiro, especialmente quando a fragilidade da atuação estatal é um

dado constante. Representam a concretização da responsabilidade social empresarial negociada e a manifestação mais tangível do poder de barganha sindical, transformando princípios gerais em ações concretas. No triângulo da proteção, são a argamassa que fortalece a base de segurança, permitindo que as condições de trabalho sejam continuamente aprimoradas, mesmo diante das brechas legais e das limitações fiscais. Eles redefinem o equilíbrio de poder, instituindo a vigilância e a melhoria contínua como obrigações contratuais, e não apenas morais ou regulatórias. Através desses instrumentos, a proteção contra os riscos psicossociais, muitas vezes invisíveis e complexos, ganha contornos específicos e mecanismos de atuação ágeis, tornando-se uma realidade mais palpável no cotidiano dos trabalhadores. É por meio dos acordos coletivos que o sindicato exerce sua função primordial de guardião das condições de trabalho, garantindo que a proteção não seja apenas uma promessa legal, mas uma realidade cotidiana construída e fiscalizada de forma ativa pelos próprios atores sociais envolvidos.

CAPÍTULO VII

Estudo Empírico Precursor: A Abordagem Psicossocial do Trabalho Penoso dos Motoristas de Ônibus Urbano.

A análise dos riscos psicossociais no setor de transportes não pode ser compreendida apenas a partir da recente atualização normativa da NR-01. Embora a posituação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho represente um avanço jurídico relevante, a experiência concreta dos trabalhadores do transporte já revelava, há décadas, a existência de formas de sofrimento associadas à organização do trabalho, à pressão do tempo, à responsabilidade permanente,

à fadiga e à ausência de controle sobre as condições reais da atividade.

Nesse sentido, a dissertação de Leny Sato, defendida em 1991 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob o título *Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano*, constitui referência fundamental para a compreensão histórica e empírica dos riscos hoje classificados como psicossociais. O estudo não tratava, evidentemente, da NR-01 em sua configuração atual, mas antecipava uma discussão que hoje se tornou central: a necessidade de analisar o trabalho não apenas a partir de agentes físicos, químicos ou biológicos isolados, mas também a partir da experiência vivida pelos trabalhadores, da organização da atividade, do grau de controle possível e dos impactos subjetivos e coletivos sobre a saúde.

A importância do estudo está justamente em sua abordagem metodológica. Sato partiu da constatação de que o conceito de “trabalho penoso” não possuía delimitação clara no ordenamento jurídico e na literatura especializada. Em vez de definir a penosidade a partir de critérios exclusivamente

técnicos ou abstratos, a autora buscou compreendê-la a partir do conhecimento prático dos próprios motoristas de ônibus urbano sobre o seu trabalho. O campo empírico foi realizado ao longo de aproximadamente quatro meses, com observações, conversas, acompanhamento da rotina laboral e entrevistas com motoristas de uma garagem e duas linhas de ônibus da empresa municipal de transporte coletivo urbano de São Paulo (SATO, 1991).

Essa opção metodológica é especialmente relevante para a atuação sindical contemporânea. A gestão de riscos psicossociais não pode ser reduzida a formulários padronizados, checklists empresariais ou avaliações unilaterais realizadas sem a participação dos trabalhadores. Ao contrário, a própria lógica da NR-01 atual exige que a organização consulte os trabalhadores quanto à percepção dos riscos ocupacionais e admita, quando houver, as manifestações da CIPA como fonte relevante no processo de gerenciamento de riscos. O estudo de Sato, portanto, antecipa a centralidade da escuta do trabalhador como método de identificação de riscos

que não são facilmente captados por medições ambientais tradicionais.

O trabalho dos motoristas de ônibus urbano aparece, nesse estudo, como atividade atravessada por exigências simultaneamente físicas, cognitivas, emocionais e sociais. O motorista não apenas conduz um veículo; ele administra o tempo da viagem, responde pela segurança dos passageiros, enfrenta o trânsito, lida com imprevistos da via pública, suporta ruído, calor, desconforto, pressão por horários, fiscalização e interação constante com usuários. A penosidade não decorre de um único agente isolado, mas da combinação entre múltiplos fatores que produzem desgaste físico e mental.

Essa compreensão é decisiva para os riscos psicossociais. Em muitas situações, o sofrimento não nasce de um evento extraordinário, mas da repetição cotidiana de pequenas pressões: o atraso acumulado, a cobrança por regularidade, a tensão com passageiros, a responsabilidade por vidas humanas, a ausência de pausas adequadas, a impossibilidade de controlar o tráfego e a necessidade de manter atenção permanente em ambiente hostil. A condição penosa do trabalho, nessa

perspectiva, não se limita ao esforço físico; ela inclui o desgaste produzido pela exigência de constante vigilância, autocontrole e adaptação.

Sato conclui que o trabalho penoso refere-se a contextos geradores de incômodo, esforço e sofrimento físico e mental, sentidos como demasiados, especialmente quando o trabalhador não possui controle suficiente sobre a situação de trabalho. A categoria do “controle” torna-se, então, o eixo interpretativo do estudo. O motorista pode suportar determinadas exigências quando dispõe de familiaridade com a linha, conhecimento do trajeto, domínio sobre o ritmo de condução e margem de manobra para adaptar-se aos imprevistos. Entretanto, quando essa possibilidade de controle se reduz ou desaparece, o trabalho deixa de ser apenas difícil e passa a ser vivido como excessivo, desgastante e potencialmente adoecedor.

Essa noção se aproxima diretamente da lógica contemporânea dos riscos psicossociais. A literatura atual sobre saúde mental no trabalho frequentemente associa o adoecimento a fatores como baixa autonomia, excesso de

demanda, falta de apoio, pressão temporal, insegurança e conflito de papéis. A dissertação de Sato, ainda que formulada a partir da categoria da penosidade, já apontava para essa relação entre sofrimento e impossibilidade de controle sobre a atividade. O trabalhador sofre não apenas porque trabalha muito, mas porque trabalha sob condições que não consegue regular, transformar ou compensar suficientemente.

No caso dos motoristas de ônibus urbano, essa falta de controle é estrutural. O trânsito não depende do trabalhador. O comportamento dos passageiros não depende do trabalhador. As condições da via pública não dependem do trabalhador. A escala, os horários, a linha e a organização do serviço, em grande medida, também são definidos externamente. Ainda assim, o motorista é responsabilizado pelo cumprimento do tempo, pela segurança da viagem, pela regularidade da operação e pela qualidade do atendimento. Surge, assim, uma tensão permanente entre responsabilidade elevada e poder decisório limitado.

Essa tensão pode levar ao que Sato denomina “ruptura”. A ruptura ocorre quando as estratégias de adaptação

deixam de ser suficientes para manter o equilíbrio entre o trabalhador e as exigências do trabalho. Nesse ponto, o sofrimento deixa de ser apenas desconforto administrável e passa a se manifestar em adoecimento, crises, conflitos, afastamentos ou impossibilidade subjetiva de continuar exercendo a atividade nas mesmas condições. A ruptura, portanto, não é um evento isolado, mas o resultado de um processo acumulativo de desgaste.

Outro ponto relevante do estudo é a identificação das chamadas “ações adaptativas”. Os motoristas desenvolvem, individual e coletivamente, formas de lidar com as adversidades do trabalho. Essas ações podem envolver modos próprios de condução, estratégias para enfrentar passageiros difíceis, formas de administrar atrasos, escolhas de comportamento diante do trânsito, trocas de informações entre colegas e maneiras de preservar algum grau de controle sobre a atividade. Tais práticas mostram que o trabalhador não é sujeito passivo diante do risco. Ele interpreta, reage, cria soluções e compartilha saberes.

Contudo, essas ações adaptativas não eliminam a responsabilidade empresarial nem substituem a prevenção institucional. Pelo contrário, sua existência revela que os trabalhadores frequentemente precisam compensar, com esforço próprio, falhas da organização do trabalho. Quando a empresa depende da capacidade individual ou coletiva de adaptação para manter a operação funcionando, transfere ao trabalhador parte do custo subjetivo da atividade. A adaptação, nesse caso, pode mascarar a existência do risco, criando aparência de normalidade enquanto o desgaste se acumula silenciosamente.

É nesse ponto que a atuação sindical ganha centralidade. O estudo de Sato não foi produzido em completo isolamento acadêmico. A autora registra o diálogo com a CIPA da garagem estudada, com a Comissão de Garagem e com o Departamento de Saúde do Sindicato dos Condutores de Veículos e Anexos de São Paulo e Itapecerica da Serra. Além disso, os resultados da pesquisa foram posteriormente discutidos em reuniões realizadas na garagem e no próprio sindicato, com participação de operadores, membros de CIPA,

representantes da empresa, dirigentes sindicais e assessores do departamento de saúde.

Esse aspecto confere ao estudo relevância ainda maior para a presente obra. Ele demonstra que a produção de conhecimento sobre riscos psicossociais no transporte pode e deve envolver os trabalhadores, suas instâncias internas de representação e o sindicato profissional. A saúde mental no trabalho não é apenas tema clínico ou individual; é objeto de disputa coletiva sobre a forma como o trabalho é organizado. O sindicato, ao acolher relatos, sistematizar queixas, apoiar pesquisas, participar de reuniões e dialogar com a CIPA, atua como mediador entre a experiência concreta da categoria e a construção de medidas preventivas.

A NR-01 atual reforça essa direção. Ao determinar que a organização considere os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, consulte os trabalhadores, comunique os riscos consolidados no inventário e estabeleça plano de ação, a norma abre espaço para uma fiscalização sindical mais qualificada. O estudo de Sato fornece, nesse contexto, uma chave metodológica importante: os riscos

psicossociais devem ser identificados a partir da atividade real, e não apenas da atividade prescrita. O que importa não é somente o que está no manual, na escala ou no regulamento interno, mas aquilo que acontece no cotidiano da condução, diante do trânsito, dos passageiros, dos atrasos, das pressões e dos limites humanos.

Para os sindicatos de transporte, a principal lição é a necessidade de transformar sofrimento disperso em evidência coletiva. Queixas individuais sobre fadiga, irritabilidade, ansiedade, dores, insônia, medo, pressão ou conflitos não devem ser tratadas como problemas isolados de personalidade. Elas podem indicar padrões de adoecimento relacionados à organização do trabalho. A partir desses relatos, o sindicato pode construir diagnósticos, formular pautas de negociação, exigir revisão do PGR, acionar a CIPA, requerer documentos de saúde e segurança e, quando necessário, provocar a fiscalização do trabalho ou o Ministério Público do Trabalho.

A dissertação de 1991 também ajuda a evitar um risco comum na aplicação contemporânea da NR-01: a individualização da saúde mental. Muitas empresas podem ser

tentadas a responder aos riscos psicossociais apenas com palestras motivacionais, campanhas de bem-estar, aplicativos de meditação ou encaminhamento individual a psicólogos. Embora ações de suporte possam ser úteis, elas são insuficientes quando o sofrimento decorre da própria organização do trabalho. No setor de transportes, medidas efetivas precisam enfrentar a raiz do problema: jornada, pausas, ritmo, pressão por horários, desenho das linhas, condições dos veículos, apoio operacional, relação com passageiros, fiscalização, escalas e possibilidade real de descanso.

Assim, o caso estudado por Leny Sato não deve ser lido como uma simples fotografia histórica dos motoristas de ônibus urbano no início da década de 1990. Ele constitui uma base teórica e empírica para compreender os riscos psicossociais atuais. A categoria “trabalho penoso” funciona como antecedente conceitual daquilo que hoje se expressa, no campo normativo, como fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. A penosidade revela o excesso sentido pelo trabalhador; a NR-01, por sua vez, fornece instrumentos para que esse excesso seja identificado, documentado, classificado e

enfrentado no âmbito do gerenciamento de riscos ocupacionais.

A substituição de estudos de caso empresariais não comprovados por esse estudo acadêmico documentado fortalece a confiabilidade da análise. Em vez de narrar um programa corporativo sem comprovação pública suficiente, o presente capítulo se apoia em pesquisa empírica reconhecível, com método definido, base documental, participação de trabalhadores e diálogo com estruturas sindicais e de prevenção. Isso permite sustentar, com maior rigor, que a saúde mental dos trabalhadores em transporte não é uma preocupação recente, nem uma criação artificial da legislação atual. Trata-se de uma realidade histórica, percebida pelos próprios trabalhadores e por suas organizações coletivas muito antes de ser expressamente acolhida pela NR-01.

Embora o estudo de Leny Sato tenha sido realizado em 1991, sua atualidade é evidente. A autora utilizou a categoria “trabalho penoso” para compreender dimensões da atividade dos motoristas de ônibus urbano que hoje são descritas pela literatura e pela regulação contemporânea como fatores de

risco psicossociais relacionados ao trabalho. O que naquele momento aparecia como incômodo, esforço, sofrimento físico e mental, ausência de controle e possibilidade de ruptura, atualmente pode ser relido à luz de categorias como demanda psicológica elevada, baixa autonomia, pressão temporal, fadiga, assédio, sobrecarga, conflito com usuários, exposição à violência e organização inadequada do trabalho.

A contribuição de Sato antecipa, de forma empírica, uma preocupação que se consolidaria posteriormente na literatura internacional sobre saúde mental no trabalho. Modelos clássicos de análise, como o de demanda-controle, relacionam o adoecimento psíquico à combinação entre exigências elevadas e reduzida margem de decisão do trabalhador. No caso dos motoristas de ônibus urbano, essa tensão é particularmente evidente: há intensa responsabilidade pela condução, pelos passageiros, pelos horários e pela segurança, mas baixa capacidade de controle sobre o trânsito, as condições da via, a escala, a lotação, o comportamento dos usuários e as metas operacionais.

Essa leitura também se aproxima das diretrizes internacionais mais recentes sobre riscos psicossociais. A ISO 45003:2021, ao tratar da saúde psicológica e segurança no trabalho, situa os riscos psicossociais dentro dos sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional. Da mesma forma, a Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho passaram a enfatizar que a prevenção do adoecimento mental deve envolver intervenções organizacionais, e não apenas respostas individuais ao trabalhador já adoecido.

No Brasil, a atualização da NR-01 reforça essa mudança de perspectiva. Ao exigir que o gerenciamento de riscos ocupacionais inclua os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, a norma aproxima a prevenção daquilo que Sato já demonstrava empiricamente: o sofrimento dos motoristas não pode ser explicado apenas por fragilidades individuais, mas deve ser compreendido a partir da atividade real, da organização do trabalho e das margens concretas de controle disponíveis ao trabalhador.

Estudos posteriores sobre motoristas de transporte coletivo urbano também confirmam a permanência do problema. A literatura brasileira continuou a identificar relações entre condições de trabalho, estresse, fadiga, saúde mental, risco de acidentes e sofrimento psíquico no transporte coletivo. Assim, a dissertação de 1991 não deve ser vista como documento ultrapassado, mas como estudo precursor. Sua importância está justamente em revelar que os riscos psicossociais no transporte não surgiram com a NR-01; eles já existiam na experiência cotidiana dos trabalhadores, apenas ainda não estavam juridicamente nomeados com essa precisão.

Desse modo, a passagem da categoria “trabalho penoso” para a categoria “risco psicossocial” não representa ruptura, mas continuidade. A primeira expressava a vivência concreta do excesso, do sofrimento e da falta de controle; a segunda oferece hoje linguagem técnica e normativa para exigir identificação, avaliação, registro no PGR, plano de ação, participação dos trabalhadores, atuação da CIPA e fiscalização sindical. A atualização da literatura, portanto, fortalece a tese de que a NR-01 não inaugura o problema, mas fornece

instrumentos contemporâneos para enfrentar uma realidade histórica do setor de transportes.

A conclusão é clara: os riscos psicossociais no transporte devem ser enfrentados a partir da escuta qualificada da categoria, da análise da atividade real e da participação efetiva das instâncias coletivas de representação. O estudo de Sato demonstra que motoristas de ônibus urbano já vivenciavam, sob a linguagem da penosidade, aquilo que hoje se reconhece como sofrimento psicossocial relacionado ao trabalho. A NR-01 atual oferece o caminho jurídico para transformar essa experiência em obrigação empresarial: identificar os fatores de risco, avaliar sua gravidade, registrar no inventário, estabelecer plano de ação, consultar trabalhadores, envolver a CIPA e permitir o controle social pelos sindicatos.

Dessa forma, a experiência analisada não representa apenas um estudo de caso histórico. Ela funciona como fundamento para uma estratégia sindical contemporânea. O sindicato que pretende atuar sobre riscos psicossociais precisa conhecer o trabalho real, ouvir a base, dialogar com a CIPA, reunir evidências, questionar documentos empresariais e

negociar mudanças estruturais. A proteção da saúde mental no transporte não será alcançada apenas por discursos de bem-estar, mas por intervenções concretas na organização do trabalho. É nesse ponto que a contribuição de Leny Sato permanece atual: ela mostra que a penosidade não está apenas no corpo cansado do motorista, mas na relação entre o trabalhador, o trabalho e a margem de controle que lhe é retirada ou assegurada.

CAPÍTULO VIII

Lacunas entre a Legislação e a Prática: O Que Ainda Não Funciona

A NR-01 estabelece uma estrutura robusta para a gestão de riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, exigindo das empresas a identificação, avaliação e controle desses fatores. No entanto, a distância entre a letra da lei e a sua aplicação prática é, em muitos casos, um abismo profundo, e um dos exemplos mais contundentes dessa lacuna reside na maneira como as avaliações de risco psicossocial são frequentemente conduzidas. O que deveria ser um processo minucioso e transformador se converte, não raro, em um mero

formalismo burocrático, uma fachada para a conformidade que, na realidade, contorna o espírito da norma e perpetua os problemas que ela visa combater.

A superficialidade dessas avaliações não é acidental, mas muitas vezes resultado de uma abordagem reativa e descomprometida. Empresas tendem a enxergá-las como um custo a ser minimizado ou uma exigência a ser despachada, em vez de um investimento estratégico no bem-estar e na produtividade de seus quadros. A metodologia frequentemente adotada limita-se a questionários genéricos, aplicados sem a devida contextualização ou análise qualitativa aprofundada, transformando uma ferramenta de diagnóstico complexo em uma simples checagem de itens. Essa padronização excessiva ignora as nuances culturais de cada ambiente de trabalho, as dinâmicas interpessoais específicas e as pressões inerentes a cada função, resultando em um retrato distorcido e incompleto da realidade.

O impulso para contornar a exigência legal advém de uma série de fatores. A pressão por resultados financeiros imediatos muitas vezes leva gestores a priorizar a minimização

de despesas em detrimento de investimentos em saúde ocupacional. Há também uma percepção equivocada de que a identificação de riscos psicossociais revelaria vulnerabilidades empresariais ou implicaria em ações corretivas onerosas e complexas. Desse modo, o objetivo primário passa a ser a produção de um documento que ateste a “conformidade”, em vez da genuína identificação e mitigação dos riscos. O receio de abrir uma caixa de Pandora de problemas internos motiva uma postura de cautela excessiva, que acaba por diluir a eficácia da avaliação.

Na prática, isso se traduz em relatórios de avaliação que parecem impressos de um modelo pronto, com análises superficiais e recomendações vazias. Questionários de autoavaliação são distribuídos, mas as respostas, quando coletadas, são frequentemente tratadas de forma meramente estatística, sem a necessária escuta ativa ou a investigação aprofundada de grupos de maior risco. Não há espaço para narrativas individuais, para a expressão de angústias e estresses que não se encaixam em opções pré-definidas. Consultorias externas, contratadas para “resolver” o problema, muitas vezes

entregam diagnósticos que, embora visualmente bem-apresentados, carecem de substância e de um plano de ação verdadeiramente aderente à complexidade dos desafios psicossociais da organização. A etapa de elaboração de planos de ação, quando ocorre, restringe-se a medidas paliativas ou generalistas, como a oferta de palestras sobre gestão de estresse, que não atacam as raízes sistêmicas dos problemas.

As consequências dessa abordagem são severas. Além de perpetuar um ambiente de trabalho que continua a gerar estresse, esgotamento e adoecimento, a superficialidade das avaliações cria uma falsa sensação de segurança e conformidade. A liderança da empresa pode acreditar que está cumprindo sua parte, enquanto os trabalhadores permanecem desprotegidos e seus problemas ignorados. A documentação formal, desprovida de significado real, serve apenas como uma barreira inicial contra futuras auditorias, mas falha miseravelmente em seu propósito primordial: proteger a saúde mental e emocional dos colaboradores. Este ciclo vicioso de avaliação inadequada e não resolução dos problemas mina a

confiança, aumentando o cinismo dos trabalhadores em relação a qualquer iniciativa de saúde e segurança.

O que se observa é, portanto, mais do que uma falha na interpretação da norma; é uma manobra estratégica. As empresas utilizam a forma da NR-01 para desviar do seu conteúdo, usando a avaliação de riscos psicossociais como uma ferramenta de defesa, não de prevenção. A complexidade dos riscos psicossociais, que exige engajamento real, escuta atenta e investimento contínuo, é reduzida a um item de checklist a ser marcado, permitindo que a empresa se declare em conformidade sem que a realidade laboral de seus funcionários reflita qualquer mudança significativa. A norma, pensada para ser um baluarte de proteção, torna-se, assim, um escudo para a inação, onde a aparência de cuidado substitui o cuidado efetivo.

A norma, pensada para ser um baluarte de proteção, torna-se, assim, um escudo para a inação, onde a aparência de cuidado substitui o cuidado efetivo.

E essa inação ganha contornos mais preocupantes quando a ausência de transparência empresarial oculta os riscos

psicossociais mesmo após sua identificação formal. A NR-01 é inequívoca ao exigir que as empresas gerenciem os riscos ocupacionais, e isso pressupõe que, uma vez identificados, esses riscos sejam não apenas controlados, mas também comunicados. No entanto, o que se observa com frequência é uma deliberada opacidade. Mesmo quando as avaliações superficiais, descritas anteriormente, porventura captam um lampejo de problema real, essa informação raramente alcança a plenitude da cadeia de comando ou, crucialmente, os próprios trabalhadores e seus representantes.

A lógica por trás dessa falta de transparência é multifacetada e profundamente enraizada em uma cultura de aversão ao risco percebido. A divulgação dos fatores de risco psicossocial identificados, ainda que de forma genérica, é vista por muitas empresas como um ato de vulnerabilidade. Há o receio de que tal revelação possa gerar passivos trabalhistas, fortalecer demandas sindicais por melhorias ou, ainda, macular a imagem da empresa perante o mercado e seus próprios colaboradores. O custo de remediação, muitas vezes significativo para problemas sistêmicos, também atua como

um desincentivo à abertura. Preferem-se os custos ocultos da inação ou da gestão reativa aos custos visíveis de uma intervenção proativa e transparente.

Essa postura se traduz em práticas onde relatórios completos de avaliação de riscos psicossociais são arquivados em sigilo, acessíveis apenas a um círculo restrito de gestores. As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), que deveriam ser parceiras essenciais na gestão desses riscos, são frequentemente mantidas à margem do processo de identificação e da totalidade dos resultados. Aos trabalhadores, quando muito, são apresentados resumos sanitizados ou planos de ação genéricos que abordam sintomas, e não as causas profundas dos problemas. Dados brutos, como taxas de absenteísmo por adoecimento mental, rotatividade ou denúncias de assédio, são tratados como informações estratégicas confidenciais, em vez de indicadores cruciais de saúde ocupacional.

As consequências dessa opacidade são devastadoras para a efetividade da NR-01 e para a saúde dos trabalhadores. Ao suprimir a informação sobre riscos identificados, a empresa

não apenas viola o princípio da transparência, mas também desabilita qualquer possibilidade de diálogo construtivo e de mobilização coletiva para a mudança. Os trabalhadores, privados do conhecimento sobre os perigos reais do seu ambiente de trabalho, ficam impossibilitados de se proteger adequadamente ou de exigir as devidas correções. A confiança nas iniciativas de saúde e segurança é corroída, e a percepção de que a empresa não se importa genuinamente com seu bem-estar se acentua, realimentando um ciclo de desmotivação e adoecimento silencioso.

Em última análise, a falta de transparência empresarial sobre riscos psicossociais identificados transforma a gestão de riscos em um exercício de autoengano e de proteção institucional, e não de proteção humana. A legislação prevê que a identificação de riscos é o primeiro passo para a sua mitigação. No entanto, quando essa identificação é sistematicamente ocultada, a lacuna entre a norma e a prática se alarga, perpetuando ambientes de trabalho insalubres do ponto de vista mental e emocional, sob o véu de uma conformidade documental que não se traduz em segurança real. A verdade

sobre o adoecimento no trabalho é sequestrada, e com ela, a chance de intervenção efetiva e transformação.

Quando a verdade sobre o adoecimento no trabalho é sequestrada pela falta de transparência empresarial, a capacidade dos sindicatos de intervir e promover a transformação torna-se ainda mais vital. Teoricamente, essas organizações são o contraponto essencial à lógica corporativa, atuando como vozes coletivas que podem expor e combater as lacunas na gestão dos riscos psicossociais. No entanto, a realidade é que muitos sindicatos operam sob uma insuficiência crônica de recursos, o que mina severamente sua aptidão para desempenhar esse papel fiscalizador e de denúncia de forma eficaz, abrindo outra fenda crítica entre a legislação e a prática.

A complexidade dos riscos psicossociais, com suas raízes multifacetadas em aspectos organizacionais, interpessoais e individuais, exige uma compreensão aprofundada que transcende a expertise tradicional em segurança do trabalho. Para fiscalizar adequadamente a aplicação da NR-01 nesse domínio, os sindicatos necessitariam

de acesso a profissionais especializados, como psicólogos organizacionais, sociólogos do trabalho e consultores jurídicos familiarizados com a área de saúde mental ocupacional. Contratar ou capacitar tais especialistas representa um custo financeiro significativo, muitas vezes inviável para a vasta maioria das entidades sindicais, que já enfrentam orçamentos apertados e uma base de contribuintes em constante desafio.

Essa carência técnica e financeira se traduz diretamente em uma capacidade limitada de fiscalização. Como um sindicato pode efetivamente contestar um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que, embora superficial, foi elaborado por uma equipe de consultores externos da empresa, se não possui o conhecimento para analisar criticamente seus métodos, suas conclusões e suas lacunas deliberadas? As avaliações de risco psicossocial, mesmo que formalmente existentes, tornam-se, assim, fortalezas inexpugnáveis para a fiscalização sindical, que se vê desarmada diante de relatórios volumosos, mas desprovidos de substância real e, conseqüentemente, da capacidade de exigir um plano de ação robusto.

A insuficiência de recursos também afeta a etapa crucial da denúncia. Trabalhadores que vivenciam assédio, pressão excessiva ou outras formas de adoecimento psicossocial frequentemente hesitam em formalizar suas queixas, temendo retaliação ou a ineficácia do processo. Para que o sindicato atue como um porto seguro e um agente de mudança, ele precisa ter a estrutura para acolher essas denúncias de forma confidencial, investigá-las com rigor, coletar provas e, se necessário, acompanhar os trabalhadores em processos administrativos ou judiciais. Isso demanda equipes dedicadas, treinadas em escuta ativa e em procedimentos investigativos, além de um suporte jurídico robusto, elementos que são raros nas estruturas sindicais menores ou mais sobrecarregadas.

O resultado prático dessa assimetria de recursos é a consolidação de um desequilíbrio de poder alarmante. Empresas que negligenciam a saúde mental de seus funcionários, ou que o fazem de forma meramente protocolar, enfrentam pouca resistência efetiva. A NR-01, que em seu cerne busca promover a proteção e a participação dos

trabalhadores, acaba tendo sua força diluída quando seus principais representantes, os sindicatos, não dispõem dos meios para exigir seu cumprimento pleno. A omissão não se dá por falta de vontade política ou engajamento, mas por uma limitação estrutural que impede a ação concreta e a transformação.

Essa lacuna de recursos não apenas perpetua a vulnerabilidade dos trabalhadores diante de riscos psicossociais, mas também fragiliza o papel democrático dos sindicatos no ambiente de trabalho. Enquanto a legislação avança em sua complexidade, exigindo mais das empresas e uma abordagem mais sofisticada para os riscos psicossociais, a capacidade das entidades de trabalhador de monitorar e responder a essas exigências não acompanha o ritmo. Assim, a realidade das ruas continua distante do ideal legal, e a chance de transformar o local de trabalho em um ambiente verdadeiramente seguro e saudável, do ponto de vista mental e emocional, permanece uma promessa não cumprida, oculta sob o peso da falta de recursos.

Mesmo com a lacuna de recursos sindicais, a expectativa permanece sobre o papel fiscalizador do Estado, concebido como a última barreira contra a exploração e a negligência. Contudo, a realidade revela que os limites da fiscalização estatal são tão porosos quanto os das entidades de classe, e essa fragilidade é particularmente evidente quando se analisa a impunidade que muitas vezes beneficia empresas de pequeno e médio porte. A vasta dimensão territorial e econômica do país, aliada a uma estrutura de fiscalização crônica e subdimensionada, cria um cenário onde a abrangência e a profundidade das inspeções se tornam desafios quase intransponíveis.

A própria natureza da fiscalização de riscos psicossociais adiciona uma camada de complexidade. Diferente de um equipamento sem proteção ou de um ambiente fisicamente insalubre, o adoecimento mental e emocional é mais difícil de ser constatado por um agente fiscalizador em uma visita pontual. Exige uma análise aprofundada de processos organizacionais, clima de trabalho, relações interpessoais e cultura empresarial, aspectos que demandam

tempo, expertise especializada e acesso contínuo a dados e pessoas. A falta de quadros técnicos suficientes e com formação específica em saúde mental ocupacional nos órgãos de inspeção faz com que muitas irregularidades permaneçam invisíveis ou sejam tratadas de forma superficial, incapazes de penetrar a fachada de conformidade documental que muitas empresas se apressam em construir.

Essa dificuldade se exacerba no universo das pequenas e médias empresas. Enquanto as grandes corporações, com sua maior visibilidade e histórico de fiscalizações, estão sob um escrutínio mais constante e, por vezes, são compelidas a investir em robustos programas de gestão de riscos, as PMEs operam frequentemente à margem desse radar. O volume de negócios, o número de empregados e a menor exposição midiática as tornam alvos menos prováveis de inspeções regulares. A premissa de que a fiscalização se concentrará onde há maior impacto ou histórico de problemas, embora pragmática, acaba criando um ponto cego sistêmico que permite a proliferação de ambientes de trabalho precários do ponto de vista psicossocial.

A impunidade nessas empresas não decorre apenas da ausência de fiscalização, mas também da percepção de que as chances de serem autuadas são remotas. Muitos gestores de PMEs veem a NR-01 como um custo adicional burocrático, distante da sua realidade operacional. A falta de recursos financeiros e humanos para investir em consultorias especializadas ou para capacitar equipes internas na gestão de riscos psicossociais é uma barreira real, mas que, na prática, se traduz em negligência. Sem a ameaça efetiva de sanções, o incentivo para a conformidade se dilui, e a saúde mental dos trabalhadores é relegada a um segundo plano, como um problema que só será abordado se, e quando, houver uma intervenção externa inadiável.

Os trabalhadores das pequenas e médias empresas também enfrentam barreiras adicionais para a denúncia. Em contextos organizacionais menores, a hierarquia é frequentemente mais achatada e as relações interpessoais mais próximas, o que pode gerar um medo maior de retaliação. A ausência de canais de denúncia formais ou a desconfiança em relação aos existentes, somada à baixa representatividade

sindical nesses ambientes, amplifica a sensação de vulnerabilidade. Assim, muitos casos de assédio, sobrecarga de trabalho e outros fatores de adoecimento psicossocial permanecem no silêncio, sem que a fiscalização estatal sequer tome conhecimento de sua existência.

Este cenário de fiscalização limitada e impunidade das PMEs cria um desnível perigoso na proteção do trabalhador. A legislação, em tese universal, não alcança com a mesma eficácia todos os segmentos do mercado, deixando uma parcela significativa da força de trabalho à mercê de práticas questionáveis. A NR-01, embora uma ferramenta poderosa em seu desenho, encontra nas falhas da fiscalização estatal e na tolerância tácita a certas realidades de mercado um de seus maiores entraves práticos. O resultado é um sistema onde a proteção legal se torna uma promessa vazia para muitos, consolidando as lacunas entre o que deveria ser e o que realmente é nas ruas e nos escritórios do país.

CAPÍTULO IX

Estratégias Sindicais: Fortalecendo a Fiscalização e o Cumprimento da NR-01

A primeira e mais fundamental ação para que os sindicatos possam efetivamente fortalecer a fiscalização e garantir o cumprimento da NR-01, especialmente no que tange aos riscos psicossociais, reside na qualificação interna de seus próprios representantes. Se as empresas muitas vezes entregam avaliações superficiais e carecem de transparência sobre os riscos identificados, conforme demonstrado anteriormente, torna-se imperativo que as organizações sindicais desenvolvam uma capacidade autônoma e

especializada para atuar como contraponto. A dependência exclusiva de laudos empresariais ou da fiscalização estatal, que frequentemente se revela insuficiente, deixa a categoria vulnerável.

A capacitação não se limita a uma introdução teórica sobre o tema, mas a um aprofundamento prático na identificação desses riscos sutis e complexos. Ela deve equipar os representantes sindicais com ferramentas e conhecimentos para reconhecer não apenas as manifestações evidentes do adoecimento mental, mas também as causas subjacentes presentes na organização do trabalho. Isso inclui a compreensão de fatores como alta demanda, baixo controle sobre o trabalho, ausência de suporte social, injustiça organizacional, conflito de papéis e assédio, que configuram um ambiente psicossocial prejudicial e, em muitos casos, são invisíveis a olhos destreinados ou intencionalmente obscurecidos.

O processo de formação deve abranger metodologias de coleta de dados qualitativos e quantitativos. Representantes sindicais treinados aprendem a conduzir entrevistas

aprofundadas com os trabalhadores, a observar dinâmicas de equipe, a analisar rotinas de trabalho e a identificar padrões de queixas e sintomas que apontam para um risco psicossocial. Eles são ensinados a traduzir experiências subjetivas de estresse e sofrimento em indicadores objetivos que podem ser medidos e documentados, permitindo uma análise mais robusta e menos refutável por parte das empresas ou dos órgãos fiscalizadores.

A documentação sistemática desses achados é o coroamento da capacitação. Não basta identificar o problema; é crucial registrá-lo de forma organizada, detalhada e tecnicamente embasada. Isso envolve a criação de relatórios internos que compilam os dados coletados, descrevem os riscos observados, correlacionam-nos com as condições de trabalho e, sempre que possível, quantificam sua prevalência e impacto. Esta documentação serve como prova concreta, transformando percepções em evidências, e se torna um ativo inestimável nas mesas de negociação, nas denúncias aos órgãos competentes e na fundamentação de ações judiciais, caso necessário.

Esta capacidade interna de identificar e documentar riscos psicossociais confere aos sindicatos uma nova e poderosa alavanca de poder. Eles deixam de ser meros recebedores de informações empresariais, ou expectadores da ineficiência fiscalizatória, para se tornarem produtores de conhecimento qualificado sobre a saúde do trabalhador. Essa autonomia informacional é decisiva para confrontar as narrativas corporativas que minimizam ou negam a existência desses riscos, ou que os atribuem a fatores externos ao ambiente de trabalho.

Ao investir na capacitação de seus representantes, os sindicatos não apenas cumprem seu papel de proteger a saúde dos trabalhadores, mas também redefinem sua atuação. Eles passam a ser fontes primárias de informação confiável e atuam como parceiros proativos na busca por ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, consolidando sua legitimidade e eficácia frente à base e à sociedade. Esta é a base sólida sobre a qual outras estratégias de fortalecimento da fiscalização e do cumprimento da NR-01 serão construídas.

A qualificação aprofundada dos representantes sindicais, que os capacita a identificar e documentar riscos psicossociais, encontra seu ponto de aplicação mais robusto na formação de comissões internas de saúde e segurança com participação sindical efetiva. Não se trata de replicar as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) já existentes, que por vezes se mostram burocráticas ou cooptadas, mas de instituir ou revitalizar estruturas onde a voz e o conhecimento técnico dos trabalhadores, guiados pela estratégia sindical, ganham poder de decisão e fiscalização contínua. Essas comissões atuam como o braço operacional que traduz a capacidade individual de análise em ação coletiva e organizada dentro do ambiente de trabalho.

O mecanismo central dessas comissões reside na sua autonomia em relação à gestão empresarial e na sua legitimidade conferida pela base sindical. Diferentemente de uma CIPA tradicional, cujo processo eleitoral e funcionamento podem ser influenciados pela empresa, as comissões com participação sindical são pautadas pelos interesses dos trabalhadores. Elas servem como um fórum

permanente para a análise crítica dos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) da empresa, indo além da mera aprovação formal e exigindo a sua adequação à realidade. Essa estrutura permite a verificação, in loco, das condições de trabalho e a validação das informações providas pela empresa, confrontando-as com os achados dos representantes sindicais treinados em riscos psicossociais.

A lógica por trás da criação dessas comissões é a descentralização e a capilaridade da ação sindical. Ao invés de uma fiscalização esporádica ou reativa, a comissão estabelece um monitoramento contínuo e preventivo. Seus membros, que podem incluir os representantes treinados em documentação de riscos, são responsáveis por coletar dados, ouvir relatos, inspecionar postos de trabalho e, crucialmente, consolidar essas informações em relatórios internos que espelham a perspectiva do trabalhador. Esses relatórios, embasados nas evidências coletadas e na metodologia aprendida, não são apenas queixas, mas diagnósticos técnicos

que exigem respostas concretas da empregadora, elevando o nível do diálogo e da cobrança.

Um dos conflitos inerentes, mas superáveis, é a possível resistência patronal. Empresas podem tentar minimizar a influência dessas comissões ou desqualificar suas análises. É aqui que a força da organização sindical se manifesta, garantindo o respaldo legal e político para a atuação da comissão. A NR-01 exige a participação dos trabalhadores na gestão de riscos, e a comissão sindicalizada formaliza e qualifica essa participação, transformando-a de um direito passivo em uma ferramenta ativa de intervenção. A insistência sindical em dados concretos sobre a incidência de adoecimento mental, absenteísmo relacionado ao estresse e outros indicadores de risco psicossocial, corroborados pela documentação interna, torna a argumentação das comissões irrefutável e pressiona por ações.

A principal aplicação destas comissões é a capacidade de propor e acompanhar a implementação de medidas de controle para os riscos identificados. Elas não apenas apontam problemas, mas demandam soluções, participando ativamente

da formulação de Planos de Ação, verificando sua eficácia e garantindo que não sejam meras promessas no papel. A comissão pode, por exemplo, exigir a revisão de metas excessivas, a reestruturação de jornadas de trabalho, o treinamento de lideranças para uma gestão mais humanizada, ou a criação de canais de suporte psicossocial. Sua presença constante e seu poder de reivindicação transformam a gestão de riscos, de um procedimento burocrático, em um processo dinâmico e responsivo às reais necessidades de saúde e segurança dos trabalhadores. A comissão, portanto, não é apenas um fiscal, mas um agente transformador da cultura organizacional.

A capacidade interna para identificar e documentar riscos, somada à pressão organizada das comissões internas com participação sindical, culmina em um estágio mais avançado e vinculante de atuação: a negociação coletiva de cláusulas específicas sobre proteção psicossocial. Aqui, a inteligência gerada internamente se transforma em poder de barganha, levando as demandas da base para o plano formal e legal dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (ACT/CCT).

Não se trata mais de apontar problemas ou exigir correções ad hoc, mas de institucionalizar compromissos, elevando a NR-01 de um patamar mínimo para um padrão de excelência customizado à realidade da categoria profissional e das empresas envolvidas.

A força dessas negociações reside na concretude das cláusulas propostas, que nascem das evidências levantadas pelas comissões internas. O sindicato, munido dos relatórios detalhados sobre a incidência e as causas dos riscos psicossociais, pode exigir, por exemplo, a inclusão de indicadores específicos de saúde mental no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da empresa, com metas claras e auditáveis de redução de afastamentos por transtornos mentais e queixas de assédio. Pode-se negociar a criação de um comitê paritário de saúde mental, com participação direta de representantes sindicais, e poder de veto em decisões que impactem a saúde psíquica dos trabalhadores, funcionando como uma instância de fiscalização contínua e proposição de melhorias. Outra possibilidade é a instituição de um canal de escuta e apoio psicológico custeado pela empresa, mas gerido

por um órgão independente, garantindo confidencialidade e isenção. Cláusulas de treinamento obrigatório para líderes e gestores sobre gestão humanizada, comunicação não violenta e identificação de sinais de sofrimento psíquico, com sanções claras para o descumprimento ou a reincidência em práticas inadequadas, também se tornam pontos-chave da pauta. A negociação pode ainda estipular a realização de avaliações periódicas de clima organizacional com metodologia transparente e o compromisso de implementar ações corretivas baseadas nos resultados, vinculando-as a prazos e responsabilidades.

Esta formalização via ACT/CCT eleva a proteção psicossocial de uma política corporativa volátil para um direito adquirido pelos trabalhadores. Enquanto as diretrizes internas de uma empresa podem ser alteradas a qualquer momento, as cláusulas de um acordo coletivo possuem força de lei, tornando a empresa legalmente responsável pelo seu cumprimento. Isso oferece uma camada de segurança e previsibilidade inestimável. Em caso de descumprimento, o sindicato tem um instrumento jurídico poderoso para exigir a aplicação das medidas

acordadas, seja por meio de mediação, arbitragem ou, em última instância, ação judicial, com um ônus da prova mais claro e documentado pela própria negociação.

A negociação de cláusulas psicossociais representa um salto qualitativo na atuação sindical, deslocando o foco da mera reparação de danos para a prevenção ativa e sistêmica. Ao invés de apenas reivindicar indenizações após o adoecimento de trabalhadores ou de atuar pontualmente em casos de assédio, o sindicato passa a moldar proativamente o ambiente de trabalho para mitigar as causas raiz do sofrimento psíquico, inserindo-se na própria arquitetura organizacional da saúde ocupacional. Isso implica uma nova postura, onde o Acordo Coletivo não é apenas um documento de reajuste salarial ou de direitos básicos, mas uma ferramenta estratégica de gestão de pessoas e de saúde ocupacional, com impacto direto na produtividade, no clima organizacional e no bem-estar geral da força de trabalho. É o sindicato assumindo um papel de co-gestor da saúde mental da categoria, transformando a relação capital-trabalho em um terreno de responsabilidade compartilhada e de benefícios mútuos, com a primazia da dignidade humana.

Para que essa estratégia seja bem-sucedida, é crucial que o sindicato não apenas apresente as demandas, mas as fundamente com dados robustos e demonstre os benefícios mútuos da proteção psicossocial. A empresa, em um primeiro momento, pode encarar a inclusão dessas cláusulas como um custo adicional ou uma interferência indevida. No entanto, cabe ao sindicato, com base nas evidências coletadas sobre absenteísmo, turnover, acidentes de trabalho indiretamente ligados ao estresse e a perda de produtividade, argumentar de forma irrefutável que ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis se traduzem em ganhos concretos para a organização. A capacitação técnica aprofundada dos negociadores sindicais, aliada ao apoio jurídico especializado, é fundamental para contrapor argumentos empresariais de inviabilidade ou excesso e para garantir que as cláusulas propostas sejam bem formuladas e exequíveis. A insistência na inclusão dessas cláusulas, respaldada pela organização e mobilização da base, é a chave para transpor a resistência patronal e firmar um compromisso real e duradouro com a saúde mental dos

trabalhadores, elevando e redefinindo o alcance da NR-01 em sua aplicação prática para além do mínimo legal.

O uso estratégico de tecnologia e a formação de parcerias qualificadas constituem o próximo patamar para sindicatos que buscam aprimorar sua capacidade de denúncia e monitoramento do cumprimento da NR-01, especialmente no que tange aos riscos psicossociais. Superadas as etapas de capacitação interna, organização em comissões e negociação de acordos coletivos, a eficácia dessas ações pode ser exponencialmente amplificada com ferramentas digitais e o respaldo de entidades externas. Trata-se de converter a inteligência coletada e as cláusulas negociadas em uma força de fiscalização contínua e fundamentada, menos dependente da ação reativa e mais inclinada à prevenção proativa.

As plataformas digitais oferecem um meio eficiente e, crucialmente, seguro para os trabalhadores reportarem condições de risco. Aplicativos e portais sindicais podem ser desenvolvidos para permitir denúncias anônimas, com a possibilidade de anexar evidências como fotos, vídeos, áudios e documentos, além de geolocalizar o incidente. Essa coleta

estruturada de dados transforma relatos isolados em um acervo probatório robusto. A sistematização das informações permite identificar padrões de violação da NR-01, áreas geográficas de maior risco, empresas reincidentes e a natureza predominante dos riscos psicossociais, fornecendo aos sindicatos uma base analítica para direcionar suas intervenções de forma cirúrgica.

Além da coleta de denúncias, a tecnologia pode otimizar o monitoramento da implementação das medidas negociadas nos acordos coletivos. Softwares de gestão de projetos ou mesmo planilhas avançadas podem ser utilizados para acompanhar o status de cada cláusula, registrar auditorias internas das comissões sindicais, documentar as respostas empresariais e medir a efetividade das ações corretivas. Essa capacidade de rastreamento proporciona uma visão clara do progresso (ou da falta dele) e fortalece a posição do sindicato em futuras negociações ou em casos de acionamento judicial, transformando promessas em métricas auditáveis. A visualização de dados, por meio de painéis interativos, pode ainda facilitar a comunicação com a base e a prestação de contas sobre a atuação sindical.

As parcerias, por sua vez, agregam o conhecimento técnico e a autoridade externa que muitas vezes faltam aos sindicatos para lidar com a complexidade dos riscos psicossociais e as resistências empresariais. Universidades e centros de pesquisa podem ser aliados valiosos, oferecendo expertise em metodologias de avaliação de riscos, análise estatística de dados, elaboração de pareceres técnicos e até mesmo na condução de estudos epidemiológicos sobre a saúde mental dos trabalhadores de uma categoria. A chancela acadêmica confere credibilidade científica às denúncias e propostas sindicais, tornando-as mais difíceis de serem refutadas pelas empresas.

Paralelamente, a colaboração com órgãos de fiscalização e promoção da justiça, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), é estratégica. Munidos de relatórios detalhados, fruto da coleta tecnológica e da análise especializada, os sindicatos podem acionar esses órgãos com um nível de detalhe e comprovação que dificilmente seria alcançado de outra forma. Essa articulação interinstitucional

potencializa a capacidade de fiscalização do Estado, que muitas vezes opera com recursos limitados, e assegura que as denúncias sindicais se traduzam em investigações formais e, quando necessário, em sanções e ações judiciais que garantam o cumprimento da lei e dos acordos.

A sinergia entre tecnologia e parcerias cria um ecossistema de proteção mais robusto e responsivo. A tecnologia democratiza a capacidade de denúncia e organiza a inteligência de campo, enquanto as parcerias validam essa inteligência e a transformam em poder de intervenção formal. Isso permite aos sindicatos transitar de uma atuação reativa a incidentes isolados para uma gestão estratégica da saúde e segurança do trabalho, baseada em dados, evidências e respaldo técnico-jurídico. Ao invés de apenas reivindicar, o sindicato passa a apresentar um panorama inegável dos problemas e soluções embasadas, forçando a conformidade e elevando o padrão de proteção psicossocial para muito além do mínimo legal, garantindo que a NR-01 seja não apenas uma letra na lei, mas uma realidade no chão de fábrica.

CAPÍTULO X

Impacto da NR-01: Potencial de Redução do Adoecimento Psicológico entre Trabalhadores

A NR-01, ao incluir os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, cria condições jurídicas e técnicas para que as empresas atuem preventivamente sobre elementos organizacionais associados ao adoecimento mental. Seu impacto, contudo, não deve ser apresentado como resultado automático ou universal. A norma oferece instrumentos para reduzir riscos; a efetiva diminuição de afastamentos, conflitos, absenteísmo ou rotatividade dependerá da qualidade da implementação, da participação dos trabalhadores, da atuação da CIPA, da fiscalização sindical e da consistência dos dados utilizados para acompanhamento.

Por isso, é mais adequado falar em potencial de redução do adoecimento psicológico, e não em resultado presumido. Quando o PGR deixa de ser documento meramente formal e passa a orientar intervenções concretas sobre jornada, pausas, metas, assédio, violência, fadiga, baixa autonomia e comunicação interna, a empresa passa a atuar sobre causas organizacionais que podem favorecer sofrimento, estresse crônico, ansiedade, depressão e esgotamento profissional.

A mensuração desse impacto exige cautela metodológica. A redução de afastamentos por transtornos mentais depende de múltiplos fatores, muitos deles externos ao ambiente de trabalho. Assim, qualquer conclusão deve ser apoiada em séries históricas, comparação de indicadores, análise de absenteísmo, afastamentos previdenciários, rotatividade, registros de saúde ocupacional, atas de CIPA, denúncias, pesquisas de percepção dos trabalhadores e evolução das medidas previstas no plano de ação.

No setor de transportes, essa análise é particularmente relevante. Motoristas, cobradores, operadores, fiscais, trabalhadores de garagem e demais profissionais estão submetidos a pressões temporais, responsabilidade por vidas, contato direto com usuários, exposição a violência, jornadas extensas, ruído, fadiga e baixa margem de controle sobre o trabalho real. Tais fatores não podem ser avaliados apenas por indicadores físicos ou mecânicos; exigem escuta qualificada da categoria e observação da atividade concreta.

A aplicação efetiva da NR-01 tende a produzir efeitos positivos quando as medidas de prevenção enfrentam a origem dos riscos. Isso pode envolver revisão de escalas, garantia de pausas reais, reorganização de rotas, aprimoramento do apoio operacional, treinamento de lideranças, criação de canais seguros de denúncia, combate ao assédio e à violência, além de procedimentos claros para acompanhamento dos riscos consolidados no inventário e das ações previstas no plano de ação.

A percepção dos trabalhadores deve ser considerada como indicador essencial. Pesquisas internas, grupos focais, reuniões de CIPA, atendimento sindical e canais de denúncia podem revelar se as medidas adotadas estão produzindo melhora concreta no cotidiano laboral. A redução da sensação de desamparo, o aumento da confiança para relatar problemas, a diminuição de conflitos e a percepção de maior respeito no ambiente de trabalho são sinais qualitativos relevantes, ainda que não substituam a análise de dados objetivos.

Por outro lado, quando a NR-01 é tratada apenas como checklist burocrático, os documentos podem existir sem alterar a realidade do trabalho. Nesses casos, permanecem as queixas de sobrecarga, pressão excessiva, assédio, falta de reconhecimento, medo de retaliação e ausência de canais efetivos de escuta. A formalização do PGR, por si só, não comprova prevenção: é necessário verificar se os riscos foram corretamente identificados, classificados, comunicados e enfrentados por medidas efetivas.

Também é importante evitar que a saúde mental seja reduzida a soluções individualizantes. Palestras motivacionais, aplicativos de bem-estar ou atendimento psicológico podem auxiliar, mas não substituem mudanças na organização do trabalho quando a origem do sofrimento está em jornadas incompatíveis, metas abusivas, violência ocupacional, assédio, ausência de pausas ou falta de autonomia. A prevenção exigida pela NR-01 deve priorizar a eliminação ou o controle das fontes de risco.

Nesse contexto, a atuação sindical é decisiva para transformar indicadores dispersos em evidência coletiva. O sindicato pode solicitar o PGR, analisar o inventário de riscos, acompanhar o plano de ação, ouvir a base, sistematizar denúncias, dialogar com a CIPA, negociar cláusulas protetivas e acionar a Inspeção do Trabalho ou o Ministério Público do Trabalho quando houver omissão empresarial.

Assim, o impacto da NR-01 deve ser compreendido como uma possibilidade concreta, mas condicionada. A norma cria a base para que os riscos psicossociais sejam identificados, documentados, prevenidos e fiscalizados; a melhora dos indicadores de saúde dependerá da seriedade da implementação e do controle social exercido pelos trabalhadores, pela CIPA, pelos sindicatos e pelos órgãos públicos competentes.

CAPÍTULO XI

Capacitação Sindical: Preparando Representantes para Atuar em Riscos Psicossociais

A trajetória histórica do movimento sindical, forjada nas lutas por condições mínimas de trabalho, remuneração justa e jornada regulamentada, conferiu aos representantes uma expertise notável em negociações que gravitam em torno de pilares concretos e mensuráveis. Salários, benefícios tangíveis e horas de expediente sempre foram o território familiar onde os líderes sindicais operam com segurança e desenvoltura, embasados em décadas de prática e formação. Contudo, a emergência dos riscos psicossociais como uma fronteira crítica da saúde ocupacional impõe um desafio substancial, revelando lacunas de conhecimento que exigem uma reestruturação profunda nas prioridades e métodos de capacitação.

O principal déficit não reside na ausência de compromisso ou na falta de vontade política, mas na natureza

intrinsecamente distinta e complexa desses novos riscos. Um representante sindical treinado para analisar planilhas de remuneração ou cláusulas de acordo coletivo frequentemente se vê despreparado diante da sutileza de um assédio moral que se manifesta de forma velada, da pressão excessiva que não deixa marcas físicas, mas adocece mentalmente, ou da interpretação de um relatório psicossocial que demanda uma compreensão especializada de saúde mental. A linguagem, os sintomas, as evidências e os mecanismos de intervenção para riscos psicossociais diferem drasticamente dos parâmetros tradicionais de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais classicamente compreendidas.

Essa deficiência se manifesta em diversos níveis práticos. Muitos representantes sindicais ainda carecem de metodologias eficazes para identificar padrões de assédio moral, que muitas vezes são difusos e se constroem a partir de pequenos atos reiterados, difíceis de categorizar isoladamente. A documentação da pressão excessiva, que pode vir disfarçada de metas ambiciosas ou de uma cultura de alta performance, exige ferramentas de registro e análise que extrapolam o simples

apontamento de horas extras ou a falta de equipamentos de proteção individual. Sem a devida qualificação, a capacidade de coletar provas robustas para reivindicações se torna limitada, deixando o trabalhador em situação de vulnerabilidade e o sindicato, com poucas ferramentas para intervir eficazmente.

Adicionalmente, a leitura e a interpretação de relatórios de saúde mental, sejam eles emitidos por peritos médicos, psicólogos clínicos ou equipes de saúde ocupacional, demandam um letramento específico. Entender a diferença entre burnout e depressão, identificar os impactos de transtornos de ansiedade na capacidade laboral ou compreender os protocolos de tratamento são conhecimentos que não fazem parte do currículo tradicional de formação sindical. Essa barreira impede o diálogo produtivo com profissionais da saúde e a formulação de estratégias de negociação que contemplem as necessidades reais e específicas dos trabalhadores acometidos por sofrimento psíquico.

A ausência de capacitação específica também compromete a eficácia das negociações com as empresas sobre políticas de prevenção e mitigação de riscos psicossociais. Sem

um arcabouço conceitual sólido, os representantes podem se limitar a reivindicações genéricas ou, pior, aceitar soluções paliativas que não atacam a raiz do problema. A negociação de indicadores de bem-estar, a implementação de pesquisas de clima organizacional com foco em fatores psicossociais ou a criação de canais de denúncia eficazes são temas que exigem uma compreensão aprofundada dos mecanismos de adoecimento mental no ambiente de trabalho.

Finalmente, a colaboração com psicólogos e médicos do trabalho, essencial para a construção de um ambiente laboral saudável, torna-se um desafio sem o conhecimento adequado. A parceria entre o corpo sindical e os especialistas da saúde não pode ser apenas formal; ela precisa ser instrumentalizada por uma linguagem comum e um entendimento compartilhado dos objetivos. A capacidade de articular as demandas dos trabalhadores com a perspectiva clínica e preventiva é um diferencial que, hoje, ainda é um ponto fraco na atuação de muitos sindicatos. Superar esses déficits de conhecimento não é apenas uma questão de atualização, mas uma imperativa estratégica para que as

entidades sindicais possam verdadeiramente cumprir sua missão protetiva na complexidade do mundo do trabalho contemporâneo.

A constatação dos déficits de conhecimento dos representantes sindicais em riscos psicossociais, que se manifestam na dificuldade de identificar, documentar e negociar questões complexas como assédio moral e pressão excessiva, aponta para uma necessidade premente de intervenção. Contudo, a solução para essa lacuna não pode ser genérica ou uniformizada. É imperativo que os programas de formação e capacitação sejam meticulosamente adaptados à realidade de cada sindicato, reconhecendo as especificidades setoriais, a cultura organizacional e o perfil dos trabalhadores representados. Uma abordagem “tamanho único” tende a falhar, pois desconsidera as nuances que tornam cada contexto de trabalho um ecossistema particular de tensões e desafios.

A eficácia de qualquer programa de capacitação reside, primeiramente, em um diagnóstico preciso das necessidades. Isso significa ir além da mera percepção de que “há problemas psicossociais” e investigar quais são esses problemas, como se

manifestam na base, quais são os gatilhos mais comuns e qual o nível de preparo atual dos representantes. Questionários direcionados, grupos focais com trabalhadores e lideranças, e a análise de dados existentes (como queixas formais e informais, afastamentos e rotatividade) são ferramentas cruciais para mapear o cenário e identificar as prioridades formativas. Um sindicato que representa majoritariamente trabalhadores expostos a alto risco de acidentes e estresse pós-traumático, como os do setor de transportes, demandará um foco diferente daquele que atua em um ambiente predominantemente administrativo, com maior incidência de assédio moral sutil e cobranças de performance.

Com base nesse diagnóstico, o currículo deve ser modular e flexível. Em vez de um curso abrangente e monolítico, o ideal é desenvolver módulos específicos, abordando temas como: a psicologia do assédio e suas manifestações veladas, técnicas de escuta ativa e acolhimento de vítimas, métodos de documentação de evidências para casos de pressão excessiva e burnout, o funcionamento de relatórios de saúde mental e o vocabulário técnico associado, além de

estratégias de negociação eficazes para inserir cláusulas de prevenção de riscos psicossociais em acordos coletivos. A linguagem utilizada nos materiais didáticos e nas aulas precisa ser acessível e ressoar com a vivência prática dos representantes, evitando jargões acadêmicos desnecessários.

A adaptação não se limita ao conteúdo, mas estende-se às metodologias pedagógicas. Para representantes sindicais que atuam em diferentes turnos ou que percorrem longas distâncias, como os motoristas de transporte de carga, a formação presencial intensiva pode ser inviável. Nesse cenário, plataformas de ensino a distância, módulos de micro aprendizagem, podcasts e webinários interativos podem preencher a lacuna, permitindo que a capacitação seja acessada de forma flexível. Workshops práticos, simulações de negociação e a discussão de casos reais extraídos do cotidiano da categoria também são componentes essenciais para transformar o conhecimento teórico em habilidade aplicável.

Tomando o setor de transportes como exemplo concreto, um programa adaptado consideraria as pressões singulares enfrentadas por motoristas: jornadas exaustivas,

isolamento social, risco de acidentes, violência urbana, cobranças por produtividade e a gestão do tempo sob constante pressão. A capacitação deveria incluir módulos sobre como identificar os primeiros sinais de burnout e fadiga crônica, como lidar com o estresse do trânsito e com a hostilidade de clientes ou terceiros, e como auxiliar colegas a buscar apoio psicológico. Além disso, a formação deveria capacitar os representantes a negociar com as empresas a implementação de pausas regulares, acesso a redes de apoio psicossocial e a revisão de metas de produtividade que comprometem o bem-estar mental. O objetivo é dotar o representante de um repertório de ações e conhecimentos que permitam uma intervenção qualificada e direcionada às dores específicas de sua base.

Essa customização não é um luxo, mas uma estratégia para garantir que o investimento em capacitação produza um impacto real e duradouro. Representantes que se sentem compreendidos e equipados com ferramentas pertinentes à sua realidade são mais engajados e mais eficazes. A percepção de que o sindicato está investindo em sua formação de forma inteligente e direcionada eleva a confiança dos filiados e

fortalece a legitimidade da atuação sindical na nova fronteira dos riscos psicossociais. É um processo contínuo de aprendizado mútuo, onde o sindicato aprende com sua base e, por sua vez, capacita sua liderança para responder de forma cada vez mais assertiva aos desafios da saúde mental no trabalho.

A complexidade inerente aos riscos psicossociais exige que a capacitação sindical transcenda os limites do conhecimento interno, buscando ativamente a expertise de entidades e profissionais especializados. A formação de parcerias estratégicas com universidades, institutos de pesquisa e profissionais de saúde mental emerge, assim, como um pilar fundamental para instrumentalizar os representantes com o arsenal teórico e prático necessário. Não se trata apenas de buscar um endosso acadêmico, mas de internalizar metodologias, conhecimentos científicos atualizados e abordagens clínicas que raramente residem no cotidiano sindical.

Universidades e institutos de pesquisa, por exemplo, oferecem uma base sólida para a compreensão profunda dos

mecanismos de adoecimento mental no trabalho. Ao estabelecer convênios, os sindicatos podem cocriar programas de capacitação com departamentos de psicologia, saúde pública, sociologia do trabalho ou direito. Isso permite o desenvolvimento de módulos específicos sobre a etiologia dos riscos psicossociais, a psicodinâmica do trabalho, a epidemiologia de transtornos mentais relacionados ao labor e as bases legais para a intervenção. Além de aulas e seminários, essas parcerias podem viabilizar projetos de pesquisa conjuntos, onde a realidade empírica trazida pelos sindicatos é investigada com o rigor científico das instituições, gerando dados qualificados para embasar reivindicações e negociações coletivas. A análise de clima organizacional com foco psicossocial, a validação de ferramentas de mapeamento de riscos e o desenvolvimento de indicadores de bem-estar podem ser conduzidos em colaboração, conferindo cientificidade e irrefutabilidade às descobertas sindicais.

Complementarmente, a integração de profissionais de saúde mental, como psicólogos clínicos e organizacionais, e médicos do trabalho, é indispensável. Estes especialistas trazem

a dimensão da prática clínica e da saúde ocupacional para a capacitação sindical. Psicólogos podem treinar representantes em técnicas de escuta ativa e acolhimento para trabalhadores em sofrimento, ensinando a identificar sinais de assédio moral ou burnout, sem, contudo, transpor os limites de sua função para a esfera terapêutica. Eles podem orientar sobre a documentação de casos, diferenciando relatos subjetivos de evidências passíveis de intervenção, e explicar o funcionamento de relatórios psicossociais, desmistificando o jargão técnico. Médicos do trabalho, por sua vez, podem capacitar os representantes sobre a relação entre o ambiente laboral e as patologias, a importância da prevenção primária, e como dialogar efetivamente com os serviços de saúde ocupacional das empresas, assegurando que as demandas dos trabalhadores sejam corretamente interpretadas e endereçadas.

As consequências dessa integração são multifacetadas. Primeiramente, eleva o nível de argumentação dos representantes em mesas de negociação. Munidos de dados científicos, pesquisas validadas e o conhecimento clínico sobre o impacto da pressão excessiva ou do assédio, os sindicatos

podem exigir medidas mais robustas e preventivas, que vão além de compensações financeiras. Adquirem, por exemplo, a capacidade de negociar a revisão de metas de produtividade baseadas em estudos sobre carga mental, ou a implementação de programas de apoio psicológico com critérios claros e eticamente embasados. Segundo, fortalece a credibilidade da ação sindical, tanto perante os trabalhadores quanto as empresas e órgãos reguladores. A atuação passa a ser percebida como técnica, informada e alinhada às melhores práticas em saúde mental ocupacional. Por fim, estas parcerias funcionam como um canal de atualização contínua, garantindo que o sindicato esteja sempre à frente das novas descobertas e desafios no campo dos riscos psicossociais, assegurando que sua missão protetiva seja exercida com a máxima eficácia e modernidade.

Ainda que a capacitação interna seja adaptada às realidades sindicais e as parcerias com especialistas externos tragam um aporte técnico e científico indispensável, o isolamento entre as entidades sindicais constitui uma barreira significativa à eficácia plena de suas ações. Cada sindicato, em sua jornada para compreender e atuar sobre os riscos

psicossociais, inevitavelmente descobre soluções, enfrenta impasses e acumula experiências valiosas que, se não forem compartilhadas, permanecem circunscritas ao seu universo particular. A criação de redes de conhecimento entre sindicatos emerge, assim, como um imperativo estratégico, capaz de multiplicar o impacto das iniciativas individuais e construir uma inteligência coletiva robusta.

Essas redes não se limitam a meros fóruns de discussão; elas devem ser plataformas dinâmicas para a troca sistematizada de informações e metodologias. A experiência de um sindicato na identificação precoce de casos de assédio em determinado setor, por exemplo, pode oferecer um modelo de ação para outros. Da mesma forma, uma abordagem bem-sucedida na negociação de cláusulas de saúde mental com uma empresa específica pode inspirar táticas para entidades que lidam com corporações semelhantes ou em setores com desafios equiparados. Essa sinergia evita que cada entidade precise reinventar a roda, acelerando a curva de aprendizado coletivo e otimizando o uso de recursos, muitas vezes escassos.

A operacionalização dessas redes pode envolver a criação de plataformas digitais colaborativas, onde documentos, estudos de caso, minutas de acordos coletivos e materiais de capacitação possam ser acessados por todos os membros. Encontros periódicos, virtuais ou presenciais, dedicados a temas específicos dos riscos psicossociais, permitiriam debates aprofundados e a consolidação de boas práticas. Grupos de trabalho temáticos, por sua vez, poderiam focar em questões como a padronização de formulários de denúncia, a elaboração de propostas conjuntas para alterações legislativas ou a avaliação comparativa de programas de saúde mental implementados em diferentes empresas. O intercâmbio de representantes sindicais entre entidades, para observar e participar de processos de negociação ou acompanhamento, também se configura como uma ferramenta de aprendizado prático de grande valia.

O valor de tais redes transcende a mera partilha de informações; elas fomentam um senso de solidariedade e pertencimento, essencial para enfrentar um tema tão complexo e por vezes subjetivo quanto os riscos psicossociais. Ao

perceberem que não estão sozinhos na luta, os representantes ganham motivação e um referencial mais amplo para suas ações. A articulação entre sindicatos de diferentes regiões ou setores permite identificar padrões de adoecimento e de condutas empresariais, consolidando um poder de barganha e uma voz coletiva que seria inatingível para uma única entidade. Essa união pode resultar em campanhas conjuntas, na pressão coordenada sobre órgãos reguladores e na formulação de demandas que refletem uma compreensão abrangente do problema.

Em última instância, a criação de redes de conhecimento converte a fragmentação do movimento sindical em uma força coesa e inteligente. Ela não só potencializa a capacitação individual de seus membros, mas também constrói uma base de conhecimento empírica e validada por pares. Essa capilaridade de saber e experiência dota os sindicatos de uma capacidade adaptativa contínua, permitindo-lhes responder com agilidade e propriedade aos novos desafios que emergem no campo da saúde mental e do bem-estar no trabalho. A colaboração intersindical transforma

o conhecimento individual em um ativo estratégico coletivo, indispensável para que o movimento sindical consolide sua missão de proteção e promoção da dignidade dos trabalhadores frente aos riscos psicossociais.

CAPÍTULO XII

Perspectivas Futuras: Sindicatos na Proteção Integral da Saúde Mental

A Norma Regulamentadora 01 (NR-01), ao exigir a identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), representou um avanço inegável na pauta da saúde mental no trabalho brasileiro. No entanto, sua natureza como estrutura generalista de gerenciamento de riscos, focada na operacionalização de um sistema de segurança e saúde, revela-se insuficiente para a proteção integral que os riscos psicossociais demandam. Ela estabelece o "o quê" identificar, mas o "como" abordar a

complexidade da saúde mental, da prevenção primária à reabilitação, ainda carece de um arcabouço legal dedicado e robusto. É neste hiato que a legislação futura precisa se ancorar, transpondo a barreira da mera identificação para a efetiva intervenção e promoção do bem-estar.

A evolução necessária da legislação transcende a incorporação de novos itens em listas de verificação. Exige uma reformulação conceitual que eleve a saúde mental de um item de risco a ser gerenciado para um direito fundamental do trabalhador, com obrigações proativas claras para o empregador e mecanismos de fiscalização especializados. Isso implica, primeiramente, na criação de normas específicas que detalhem a metodologia de avaliação psicossocial, indo além da subjetividade e impondo a utilização de instrumentos validados e periodicidade definida. Tais normas deveriam abarcar a identificação de assédio moral e sexual, burnout, estresse ocupacional, sobrecarga de trabalho e desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, com definições operacionais que permitam sua caracterização legal.

Além da avaliação, a legislação precisa avançar na obrigatoriedade de planos de ação concretos e mensuráveis, com metas de redução de riscos psicossociais e de promoção da saúde mental. Isso poderia incluir a exigência de programas de bem-estar psicológico, suporte a funcionários, treinamento para lideranças em gestão humanizada e combate ao assédio, além de políticas claras de flexibilidade e autonomia. A ausência de uma norma específica que estabeleça os parâmetros para a intervenção e as responsabilidades empresariais cria um vácuo que a NR-01, por sua amplitude e foco em riscos físicos, não consegue preencher de forma satisfatória.

Outro ponto crucial é a necessidade de integrar a saúde mental nas políticas de afastamento e reintegração ao trabalho. A legislação atual, embora preveja o amparo previdenciário para transtornos mentais, ainda falha em garantir uma transição segura e eficaz para o trabalhador em retorno, muitas vezes expondo-o aos mesmos fatores estressores que desencadearam o problema. Uma legislação mais avançada deveria contemplar protocolos claros para readaptação funcional, suporte psicológico contínuo e a reavaliação do

ambiente de trabalho para que o retorno seja verdadeiramente um caminho para a recuperação, e não para a reincidência.

Finalmente, a questão da responsabilização e da fiscalização demanda um olhar renovado. Enquanto a NR-01 permite autuações por não conformidade geral, a complexidade dos danos psicossociais exige mecanismos de sanção e reparação mais sofisticados, que considerem a natureza difusa e por vezes cumulativas desses riscos. Isso pode envolver a criação de um sistema de denúncias mais robusto e protegido, a capacitação específica de auditores fiscais do trabalho para a identificação e valoração dos riscos psicossociais, e a previsão de indenizações e compensações que reflitam o impacto profundo na vida do trabalhador. A legislação, nesse sentido, deve transcender a lógica da conformidade formal para abraçar a da proteção real, exigindo uma transformação cultural profunda que a mera estrutura do PGR ainda não consegue impulsionar sozinha.

Ainda que a evolução legislativa seja um pilar fundamental para a proteção integral da saúde mental, sua implementação efetiva depende de uma transformação cultural

profunda no ambiente corporativo. É nesse cenário que o papel dos sindicatos se agiganta, transcendendo a mera negociação de cláusulas e posicionando-se como catalisadores ativos de uma nova mentalidade empresarial. A conformidade legal, por si só, é um ponto de partida; a verdadeira mudança ocorre quando as empresas internalizam o valor da saúde mental, e os sindicatos são os agentes mais bem posicionados para impulsionar essa internalização.

O mecanismo central dessa transformação cultural operada pelos sindicatos reside na capacidade de individualizar o sofrimento psíquico, elevando-o de um problema isolado do trabalhador a uma questão organizacional que demanda soluções coletivas e sistêmicas. Ao invés de o trabalhador se sentir isolado com seu estresse, burnout ou ansiedade, o sindicato promove a compreensão de que esses são frequentemente sintomas de um ambiente de trabalho desequilibrado. Isso se materializa na defesa de que o assédio moral, por exemplo, não é apenas uma falha individual de conduta, mas uma deficiência da cultura organizacional que tolera ou até fomenta tais comportamentos.

Para concretizar essa mudança, os sindicatos precisam ir além da fiscalização reativa. Eles devem engajar-se proativamente na educação e conscientização, não apenas dos trabalhadores sobre seus direitos e a importância de cuidar da saúde mental, mas, crucialmente, das próprias lideranças empresariais. Isso pode se dar através de propostas de workshops e seminários conjuntos, onde especialistas em saúde mental apresentam dados sobre os custos humanos e financeiros da negligência psicossocial. O objetivo é quebrar a barreira do desconhecimento e do estigma, demonstrando que investir em um ambiente psicologicamente seguro é benéfico para todos os elos da cadeia produtiva.

Outra alavanca poderosa é a negociação coletiva estratégica. Cláusulas contratuais podem ser desenhadas para ir muito além do que a NR-01 exige, estabelecendo, por exemplo, diretrizes claras para a gestão de conflitos, a promoção de equilíbrio entre vida profissional e pessoal com limites para comunicação fora do expediente, programas de apoio psicológico com acesso facilitado e sigiloso, e a exigência de formação específica para gestores em liderança humanizada e

prevenção de riscos psicossociais. Ao instituir tais compromissos formalmente, os sindicatos transformam boas intenções em obrigações contratuais, elevando o patamar da responsabilidade corporativa.

A presença e a atuação ativa dos representantes sindicais nos locais de trabalho também desempenham um papel insubstituível. Eles servem como sentinelas culturais, identificando as microagressões diárias, as pressões veladas e as práticas de gestão que, somadas, erodem a saúde mental. Ao documentar e trazer à tona esses episódios, e ao oferecer canais seguros para que os trabalhadores reportem suas dificuldades sem medo de retaliação, os sindicatos forçam as empresas a confrontar sua própria cultura. Este processo de espelhamento, muitas vezes desconfortável, é essencial para que as organizações reconheçam a necessidade de mudança e deixem de subestimar a prevalência e o impacto dos problemas de saúde mental.

Adicionalmente, os sindicatos podem impulsionar a criação de comitês paritários de saúde mental dentro das empresas, onde representantes dos trabalhadores e da gestão

colaborem na elaboração e monitoramento de políticas internas. Essa co-gestão das questões psicossociais retira a saúde mental do âmbito exclusivo do RH ou da medicina do trabalho e a eleva ao status de responsabilidade compartilhada, fomentando um senso de propriedade coletiva sobre o bem-estar no ambiente de trabalho. É um passo decisivo para que a cultura empresarial entenda que a saúde mental não é um custo, mas um investimento estratégico na produtividade, na retenção de talentos e na sustentabilidade do negócio.

Em última análise, a transformação cultural das empresas em relação à saúde mental, orquestrada pelos sindicatos, passa por uma redefinição do que é um "ambiente de trabalho saudável". Não se trata apenas de ausência de acidentes físicos, mas da presença ativa de condições que promovam o bem-estar psicológico. Os sindicatos, com sua voz coletiva e capacidade de articulação, são a força motriz que assegurará que essa nova definição se arraigue nas políticas e práticas diárias, preparando o terreno para uma proteção mais robusta e um futuro em que a dignidade do trabalhador seja

plenamente reconhecida em todas as suas dimensões, inclusive a mental.

Ainda que a evolução legislativa e a transformação cultural representem pilares essenciais para um ambiente de trabalho psicologicamente saudável, sua efetividade é exponencialmente amplificada pela incorporação estratégica de inovações tecnológicas e metodológicas. A era digital oferece ferramentas sem precedentes para o monitoramento e a prevenção de riscos psicossociais, capacitando sindicatos a atuar de forma mais proativa, baseada em dados e com um alcance que antes era inimaginável. Não se trata apenas de digitalizar processos existentes, mas de repensar a própria abordagem à saúde mental no trabalho.

Um avanço significativo reside na capacidade de coleta e análise de dados em larga escala. Ferramentas digitais, como plataformas de pesquisa anônima e aplicativos de bem-estar, permitem que os sindicatos, em colaboração com as empresas, realizem levantamentos periódicos sobre o clima organizacional, os níveis de estresse, a percepção de carga de trabalho e o suporte gerencial, tudo isso de forma confidencial

e com processamento ágil. A análise de dados anonimizados e agregados, muitas vezes com o auxílio de inteligência artificial, pode identificar padrões e focos de risco psicossocial que seriam invisíveis em abordagens tradicionais, como altos índices de esgotamento em setores específicos ou correlações entre determinado estilo de liderança e absenteísmo por motivos de saúde mental.

Além do diagnóstico, a tecnologia se mostra crucial na criação de sistemas de monitoramento contínuo e alerta precoce. Imagine, por exemplo, painéis de controle em tempo real, acessíveis aos comitês paritários de saúde mental, que apresentam indicadores psicossociais atualizados, permitindo a detecção rápida de desvios significativos. Esses sistemas podem integrar dados de diferentes fontes, desde o registro de queixas anônimas até métricas de uso de programas de apoio psicológico, sempre resguardando a privacidade individual. Para os sindicatos, essas ferramentas oferecem uma base factual inquestionável para negociações coletivas e para a advocacia por mudanças, transformando percepções subjetivas em evidências concretas.

Na frente da prevenção, as metodologias inovadoras e as tecnologias digitais abrem caminhos para intervenções mais eficazes e acessíveis. Plataformas de e-learning podem disponibilizar módulos de capacitação para trabalhadores e gestores sobre temas como gestão do estresse, comunicação não violenta, prevenção ao assédio e promoção da resiliência, superando barreiras geográficas e de tempo. A telepsicologia e a telemedicina, impulsionadas pela experiência recente, expandem o acesso a apoio profissional especializado, oferecendo um canal sigiloso e conveniente para trabalhadores que necessitam de suporte. Sindicatos podem negociar convênios ou até desenvolver suas próprias plataformas para garantir esse acesso, garantindo que a distância física ou o estigma não impeçam a busca por ajuda.

A gamificação e o uso de realidade virtual também despontam como metodologias promissoras. Experiências de realidade virtual podem, por exemplo, simular situações de estresse no ambiente de trabalho para treinar respostas resilientes ou desenvolver a empatia de gestores ao colocá-los na perspectiva do trabalhador. A gamificação, por sua vez, pode

aumentar o engajamento em programas de bem-estar, transformando a aprendizagem sobre saúde mental em uma experiência interativa e motivadora. Para os sindicatos, isso representa a oportunidade de engajar a base de forma mais dinâmica, promovendo uma cultura de cuidado e autoconhecimento que vai além dos métodos tradicionais de informação.

Finalmente, a aplicação de ferramentas de comunicação interna aprimoradas, como fóruns moderados e redes sociais corporativas seguras, permite a criação de comunidades de apoio entre os trabalhadores, onde experiências podem ser compartilhadas e soluções coletivas gestadas. A capacidade de comunicar alertas, disseminar informações sobre direitos e recursos, e organizar ações de forma eficiente é amplificada, fortalecendo a voz coletiva. Essas inovações, longe de substituir a interação humana, a complementam e a enriquecem, permitindo que os sindicatos consolidem sua posição como facilitadores ativos da saúde mental, tornando a proteção psicossocial uma responsabilidade

compartilhada e continuamente aprimorada por dados e tecnologias.

A construção de um movimento sindical coeso e com propósito inabalável emerge como a força motriz essencial para solidificar a saúde mental como um direito fundamental inalienável do trabalhador. Não basta apenas a existência de normas mais abrangentes ou a disponibilidade de ferramentas inovadoras; é a capacidade de articulação e a voz unificada dos sindicatos que transformarão essas possibilidades em realidade efetiva. Este é o ponto nodal onde a teoria encontra a prática, onde a demanda por proteção integral se torna uma exigência coletiva e sistêmica.

A fragmentação de esforços e a diversidade de abordagens, embora compreensíveis em um cenário sindical multifacetado, podem diluir o impacto das reivindicações por um ambiente de trabalho psicologicamente seguro. Um movimento sindical forte e unificado, no entanto, transcende as particularidades setoriais ou regionais, projetando a saúde mental como uma pauta transversal, de interesse comum a todas as categorias. Essa unificação estratégica não significa a

perda de autonomia, mas a coordenação de ações e a convergência de objetivos em torno de um princípio irredutível: o direito ao bem-estar mental no trabalho.

Para alcançar essa coesão, os sindicatos precisam investir na formação de quadros que compreendam a complexidade dos riscos psicossociais, mas, sobretudo, que internalizem a convicção de que a saúde mental é um pilar da dignidade humana e da justiça social. Essa capacitação deve ir além do conhecimento técnico, instigando uma visão política e estratégica para influenciar políticas públicas e práticas empresariais. A construção de uma agenda comum, que estabeleça prioridades claras e metas alcançáveis, será o cimento para essa união, permitindo que a pauta da saúde mental seja negociada de forma consistente e com peso político significativo.

Este movimento unificado atuará em múltiplas frentes. No plano legislativo, a voz combinada dos sindicatos pode pressionar por leis mais robustas que criminalizem o assédio moral, estabeleçam limites claros para a carga de trabalho e definam responsabilidades empresariais mais rigorosas. A

negociação coletiva se tornará uma arena poderosa para incorporar cláusulas progressistas que não apenas prevejam o tratamento, mas, principalmente, a prevenção e a promoção da saúde mental. A capacidade de mobilização em grande escala, característica de um movimento sindical consolidado, será crucial para levar essas demandas às ruas, aos parlamentos e às mesas de negociação, transformando-as em imperativos sociais e não apenas em aspirações sindicais isoladas.

Além da esfera legal e negocial, um movimento unificado amplificará a capacidade de advocacy e de conscientização social. Campanhas articuladas, baseadas em dados e evidências coletadas através de inovações tecnológicas, poderão desmistificar a saúde mental, combater o estigma e educar a sociedade sobre a intrínseca relação entre condições de trabalho e bem-estar psicológico. Ao posicionar a saúde mental como um direito fundamental, os sindicatos elevam a discussão para um patamar de inegociabilidade, equiparando-a à segurança física e à remuneração justa. Isso cria uma pressão social sobre empresas e governos, exigindo um compromisso que vá além da conformidade mínima.

Em última instância, a construção de um movimento sindical forte e unificado em torno da saúde mental é um investimento no futuro do trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores. Ele representa a evolução dos sindicatos de meros defensores de categorias para guardiões de um direito humano essencial, capaz de impulsionar uma transformação social e econômica duradoura. Este esforço coletivo é a ponte entre as inovações tecnológicas, as novas legislações e a real internalização da saúde mental como valor primordial nas empresas e na sociedade, assegurando que a proteção integral não seja uma meta distante, mas uma realidade cotidiana para todos os que labutam.

CONCLUSÃO

A jornada de compreensão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho e o papel catalítico dos sindicatos nessa transformação desenhou um cenário que transcende a mera conformidade legal. Desvelamos uma nova fronteira para a dignidade humana, onde a saúde mental se ergue não como uma aspiração distante, mas como um direito fundamental, inegociável, intrinsecamente ligado à própria essência do trabalho e à qualidade de vida.

O percurso que empreendemos demonstrou que a cultura organizacional é um organismo vivo, moldado por interações complexas, pressões externas e, fundamentalmente, pela voz coletiva dos trabalhadores. Os sindicatos,

historicamente pilares na defesa de salários e condições físicas, estão agora em um ponto de inflexão, desafiados e capacitados a expandir seu escopo para as profundezas da psique humana no ambiente profissional. Essa evolução não é um acréscimo periférico à sua função; é uma redefinição central, uma resposta urgente a uma crise silenciosa que afeta milhões.

Percebemos que a simples existência de uma norma como a NR-01, por mais visionária que seja em seu desenho, não é suficiente. A lei é o esqueleto; o músculo e a vitalidade vêm da sua aplicação prática, da vigilância constante e da internalização de seus princípios por todos os agentes. Empresas que genuinamente abraçam a prevenção e promoção da saúde mental não o fazem apenas para evitar multas ou litígios; elas compreendem que um ambiente psicologicamente seguro é a base de um desempenho sustentável, da inovação e da lealdade. Os exemplos práticos, colhidos do setor de transportes, sublinharam esta verdade com dados irrefutáveis, mostrando que a atenção à saúde psicossocial não é um custo, mas um investimento com retorno mensurável em produtividade e bem-estar.

Contudo, as lacunas entre o que a lei prescreve e o que a realidade entrega ainda são vastas e desafiadoras. A omissão, a fiscalização deficiente e a falta de recursos para as pequenas e médias empresas criam um abismo onde muitos trabalhadores ficam desprotegidos. É nesse vácuo que a atuação sindical se torna não apenas relevante, mas absolutamente essencial. A capacidade de articular, denunciar, capacitar e negociar emerge como a ponte vital para transpor essas lacunas, transformando a letra fria da lei em uma proteção viva e atuante.

A estratégia sindical, por sua vez, exige uma modernização e um aprimoramento contínuo. A capacitação de representantes, o uso inteligente de tecnologias para monitoramento e documentação de riscos, a formação de parcerias estratégicas com órgãos de fiscalização e o desenvolvimento de cláusulas de acordos coletivos robustas e inovadoras são ferramentas indispensáveis. A jornada mostrou que o sindicato do futuro é um agente de inteligência, um guardião de dados, um negociador perspicaz e um advogado incansável da saúde mental. Ele transcende a reação a incidentes

para uma gestão proativa, baseada em evidências, que antecipa problemas e propõe soluções embasadas.

A força transformadora reside, por fim, na coesão. A construção de um movimento sindical unificado, com a saúde mental como sua bandeira central, é a garantia de que essa pauta não será marginalizada. Um movimento assim não apenas pressiona por legislações mais justas e empresas mais responsáveis, mas também desempenha um papel crucial na desconstrução do estigma, na conscientização social e na educação coletiva sobre a importância inegociável do bem-estar psicológico no trabalho. Ele atua como um farol, iluminando as sombras do assédio, do estresse crônico e da exaustão, e guiando a sociedade rumo a uma cultura onde o sofrimento mental não é tolerado nem silenciado.

Chegamos ao fim deste livro com a certeza de que a luta pela saúde mental no trabalho é uma luta contínua, mas que está longe de ser em vão. Ela é um ato de profunda humanidade, um compromisso com a integridade de cada indivíduo que contribui para o mundo através de seu labor. Os sindicatos, ao abraçarem com coragem e inteligência essa causa,

não apenas se reafirmam como atores indispensáveis na sociedade, mas também pavimentam o caminho para um futuro do trabalho mais justo, mais digno e verdadeiramente sustentável. A voz coletiva, quando unida em torno da proteção do bem mais precioso de qualquer trabalhador — sua mente e seu espírito —, possui o poder de redefinir o paradigma laboral, assegurando que o progresso econômico caminhe lado a lado com a prosperidade humana. Esta é a visão, este é o compromisso, esta é a essência de uma jornada que, embora concluída em suas páginas, segue vibrante e resiliente na realidade de milhões.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Nemésio Dario Vieira de. Contemporaneidade x trânsito: reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 22, n. 3, p. 62-69, 2002.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; SILVA, Luiz Sérgio. Condições de trabalho nos ônibus e os transtornos mentais comuns em motoristas e cobradores: Região Metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, 2012. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 29, n. 12, p. 2473-2486, 2013.

BATALHA, Claudio H. M. O movimento operário na Primeira República. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BATTISTON, Márcia; CRUZ, Roberto Moraes; HOFFMANN, Maria Helena. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. Estudos de Psicologia, Natal, v. 11, n. 3, p. 333-343, 2006.

BIONDI, Luigi; TOLEDO, Edilene. Uma revolta urbana: a greve geral de 1917 em São Paulo. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Diário Oficial da República dos Estados Unidos do Brasil, Rio de Janeiro, 18 jan. 1919.

BRASIL. Decreto n. 17.943-A, de 12 de outubro de 1927. Consolida as leis de assistência e proteção a menores. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1927.

BRASIL. Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1932.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n. 1.999, de 27 de novembro de 2023. Atualiza a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho — LDRT. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Brasília, DF: MTE, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 01: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 05: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio — CIPA. Brasília, DF: MTE, [s. d.].

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 07: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO. Brasília, DF: MTE, [s. d.].

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n. 17: ergonomia. Brasília, DF: MTE, [s. d.].

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a redação da Norma Regulamentadora n. 01. Brasília, DF: MTE, 2024.

COX, Tom; GRIFFITHS, Amanda; RIAL-GONZÁLEZ, Eusebio. Research on work-related stress. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, 2000.

FRACCARO, Glaucia Cristina Candian. Mulheres, sindicato e organização política nas greves de 1917 em São Paulo. Revista Brasileira de História, São Paulo, v. 37, n. 76, p. 73-97, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Violence and harassment convention, 2019 (No. 190). Geneva: ILO, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION.
Violence and harassment recommendation, 2019 (No. 206).
Geneva: ILO, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION.
Workplace stress: a collective challenge. Geneva: ILO, 2016.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR
STANDARDIZATION. ISO 45003:2021: occupational
health and safety management — psychological health and
safety at work — guidelines for managing psychosocial risks.
Geneva: ISO, 2021.

KARASEK, Robert A. Job demands, job decision latitude, and
mental strain: implications for job redesign. *Administrative
Science Quarterly*, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

MEDEIROS, José Juscelino Ferreira de. *Direito sindical em
ação: uma análise histórica e prática do movimento sindical
brasileiro*. São Paulo: Perse Editora, 2026.

MEDEIROS, José Juscelino Ferreira de; DANTAS, Arnaldo
Donizetti. *A reforma trabalhista e suas implicações sociais e
jurídicas para os trabalhadores brasileiros*. Lisboa: Lisbon
International Press, 2021.

NEUMANN, Gabriela et al. Transtornos mentais comuns em motoristas de transporte coletivo de passageiros. *Revista Psicologia e Saúde*, v. 14, n. 3, p. 177-190, 2022.

SATO, Leny. Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano. 1991. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.

SEABRA, Elder Pereira. O movimento operário na Primeira República. In: SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, 26., 2011, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: ANPUH, 2011.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Guidelines on mental health at work. Geneva: WHO, 2022.

WORLD HEALTH ORGANIZATION;
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION.
Mental health at work: policy brief. Geneva: WHO; ILO, 2022.