

MARTINS & VILAS BOAS ADVOCACIA
Informativo Técnico e Jurídico nº 01/2026

1. CABEÇALHO E APRESENTAÇÃO DO INFORMATIVO

O escritório **Martins & Vilas Boas** apresenta este informativo jurídico com o objetivo de orientar seus parceiros comerciais a respeito das profundas transformações regulatórias, técnicas e jurídicas que envolvem a gestão da **saúde mental**, a aplicação prática da **Norma Regulamentadora 01 (NR-01)** e o controle preventivo de **riscos psicossociais** no ambiente de trabalho.

Diante de um cenário em que a saúde mental corporativa deixou de ser um mero aspecto de bem-estar social para se consolidar como um dos maiores fatores de risco de passivo trabalhista e de responsabilização civil da empresa, a estruturação de uma defesa preventiva robusta tornou-se imperativa para a preservação financeira e operacional de qualquer organização econômica.

Este documento foi elaborado sob a ótica de **proteção empresarial**, visando dotar o empresário de ferramentas de análise e de compreensão prática para que ele consiga avaliar, auditar e aperfeiçoar suas próprias políticas internas. O cumprimento rigoroso das exigências legais que serão detalhadas ao longo deste material não se resume ao mero atendimento de formalidades administrativas perante os órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, mas atua como a principal linha de defesa em eventuais reclamações trabalhistas propostas perante o Poder Judiciário.

A existência de uma estrutura documental real, ativa e tecnicamente embasada constitui a base fundamental para desarmar alegações de omissão patronal e impedir que a empresa seja submetida à inversão do ônus da prova ou a condenações expressivas.

A proposta central deste material é afastar o tom excessivamente acadêmico ou o uso desnecessário de terminologias herméticas de difícil compreensão, priorizando um direcionamento altamente prático, corporativo e estratégico.

Abordaremos as interfaces existentes entre os deveres técnicos de saúde e segurança do trabalho, os mecanismos de integridade corporativa, como códigos de conduta e canais de denúncia, e a correta assessoria jurídica trabalhista preventiva.

A partir desse mapeamento, as empresas clientes do escritório Martins & Vilas Boas terão as condições necessárias para conduzir suas operações em conformidade com as diretrizes vigentes, transformando a prevenção em prova judicial e mitigando de forma definitiva a constituição de novos passivos trabalhistas focados em adoecimento psíquico, assédio moral e assédio sexual.

2. INTRODUÇÃO: O CENÁRIO DA SAÚDE MENTAL E O IMPACTO FINANCEIRO

O cenário mercadológico e regulatório brasileiro passa por uma transformação sem precedentes em relação ao tratamento jurídico dispensado à **saúde mental ocupacional**.

O que antes era tratado pelas corporações de forma isolada, frequentemente limitado a ações pontuais de recursos humanos ou programas de qualidade de vida corporativa sem caráter vinculante, converteu-se em um dos eixos mais sensíveis do compliance empresarial e da gestão de passivos trabalhistas.

A crescente conscientização dos trabalhadores combinada com uma postura fiscalizatória e julgadora mais rigorosa por parte do Poder Judiciário impõe que as empresas compreendam que a saúde mental não é apenas uma pauta

de responsabilidade social, mas sim um fator crítico de sobrevivência financeira e de estabilidade institucional.

Os indicadores epidemiológicos e estatísticos revelam a gravidade da situação em escala nacional. O Brasil atingiu a alarmante posição de primeiro lugar no ranking mundial em prevalência de transtornos de **ansiedade**, além de figurar como a segunda nação com maior volume de afastamentos motivados por transtornos mentais, segundo dados oficiais da Organização Mundial da Saúde e da Previdência Social. Essa realidade fática traduziu-se em números históricos e recordes de absenteísmo corporativo.

No ano de 2025, o país registrou mais de 546 mil afastamentos de trabalhadores motivados por patologias de ordem psíquica, consolidando o maior índice de adoecimento mental já registrado em um período de 10 anos no mercado nacional.

Este contingente massivo de trabalhadores adoecidos encontrou na Justiça do Trabalho um canal direto para a discussão de indenizações e rescisões contratuais indiretas, desencadeando um crescimento vertiginoso no volume de novos processos trabalhistas. As ações que envolvem denúncias e pedidos de reparação por **assédio moral** apresentaram uma elevação substancial de 22% em comparação com os períodos anteriores, saltando de uma média de 117 mil demandas para o expressivo patamar de 142.828 novos litígios distribuídos no ano de 2025.

O crescimento é ainda mais acentuado quando examinadas as demandas fundamentadas em **assédio sexual**, as quais sofreram um incremento expressivo de 40%, passando de aproximadamente 9 mil casos registrados para 12.813 novas ações no mesmo período.

A Síndrome de **Burnout**, classificada como fenômeno estritamente ocupacional pela Classificação Internacional de Doenças da OMS sob o código

CID-11 QD85, tornou-se objeto frequente de pedidos de indenização fundados na equiparação a acidentes de trabalho.

O impacto financeiro dessa explosão de litígios é severo e muitas vezes subestimado pelas corporações. Os custos decorrentes do adoecimento psíquico no ambiente empresarial estruturam-se de forma direta e indireta. Diretamente, a empresa arca com o **absenteísmo**, caracterizado pela ausência física do trabalhador por meio de atestados médicos repetidos, o que exige a contratação e o treinamento de substitutos temporários, além de onerar a folha de pagamento durante os primeiros 15 dias de afastamento de responsabilidade do empregador.

Indireta e silenciosamente, opera o fenômeno do **presenteísmo**, no qual o empregado, embora fisicamente presente no posto de trabalho, sofre de uma redução drástica de sua capacidade cognitiva e produtiva devido ao sofrimento mental não tratado, prejudicando o fluxo operacional e afetando diretamente a qualidade das entregas da equipe.

No campo contencioso, a ausência de uma conduta preventiva eficaz expõe a empresa a **passivos indenizatórios** de grande magnitude.

A Justiça do Trabalho tem arbitrado condenações cumulativas elevadas, abrangendo indenizações por danos morais, ressarcimento de despesas com tratamentos psicológicos e psiquiátricos como danos materiais emergenciais, e a concessão de pensões mensais vitalícias ou em parcela única nos casos em que se constata a redução temporária ou permanente da capacidade laborativa do empregado, nos termos do artigo 950 do Código Civil.

Há precedentes consolidados em que a conduta omissiva da organização patronal na condução de denúncias internas ou na negligência de fiscalização de seus prepostos resultou em condenações que ultrapassam dezenas de milhares de reais, estendendo-se à obrigatoriedade de reintegração de empregados portadores de estabilidade provisória decorrente de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho.

A jurisprudência pacífica do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho reforça a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de tais demandas indenizatórias, consolidando o entendimento de que cabe à empresa indenizar os prejuízos extrapatrimoniais e patrimoniais sempre que houver a demonstração do nexo de causalidade ou de concausalidade entre as condições especiais de prestação do serviço e a eclosão do transtorno mental apresentado pelo trabalhador.

Sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as pretensões indenizatórias decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento que define a abrangência dessa responsabilização:

SÚMULA TST nº 392: DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. - Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

Ademais, os tribunais têm mantido condenações rigorosas nos casos em que se constata a omissão do empregador no dever de garantir um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e imune a práticas abusivas de gestão, o que evidencia que a inércia empresarial perante denúncias internas e cobranças agressivas constitui o principal catalisador de condenações civis de expressivo impacto financeiro.

3. ENTENDENDO A NR-01 E OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA PRÁTICA

A **Norma Regulamentadora 01** estabelece as diretrizes gerais para o **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**, impondo a todas as organizações que possuem trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho o

dever de estruturar um processo contínuo de identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de controle eficazes.

No ambiente corporativo contemporâneo, a aplicação da referida norma regulamentadora exige que as lideranças abandonem a visão tradicional de que a segurança ocupacional limita-se ao mapeamento de riscos físicos, químicos ou biológicos. O texto normativo expressamente inclui os riscos de natureza **ergonômica** e, por consequência direta, os **riscos psicossociais**, obrigando as empresas a adotarem mecanismos técnicos de monitoramento sobre a saúde mental e a higidez psíquica de seus colaboradores .

Os riscos psicossociais consistem em fatores de risco que decorrem diretamente de deficiências no planejamento, na organização, na concepção e na gestão administrativa do trabalho, bem como de um contexto de relacionamento social problemático e hostil no ambiente corporativo.

Tais riscos possuem o potencial de gerar prejuízos graves de natureza psicológica, social e física ao trabalhador, manifestando-se frequentemente sob a forma de estresse severo, esgotamento psíquico, transtornos de ansiedade e episódios depressivos.

Na dinâmica prática das atividades empresariais, esses riscos se materializam por meio de fatores objetivos, tais como a submissão do trabalhador a cargas de trabalho excessivas; a imposição de prazos e metas abusivas; a ausência de autonomia funcional para a execução das tarefas; a ocorrência de episódios de assédio moral ou assédio sexual; a violência ou hostilidade no ambiente interno; os conflitos crônicos entre o papel profissional e a vida pessoal do indivíduo; as culturas organizacionais que estimulam a competitividade predatória; e a atuação de chefias com perfil de liderança hostil ou desqualificadora .

Para o empresário e o gestor corporativo, a correta interpretação desses conceitos é o primeiro passo para a implementação de um sistema eficiente de compliance trabalhista. É fundamental ressaltar que a legislação e a jurisprudência

pátrias não proíbem ou limitam a **cobrança legítima de metas**, o controle de produtividade ou o exercício do poder diretivo e disciplinar pelo empregador.

A atividade econômica privada pressupõe a busca por eficiência e o alcance de resultados financeiros, sendo perfeitamente lícita a exigência de cumprimento de índices de produtividade, desde que realizada de forma regular, respeitosa e impessoal .

A ilicitude e o consequente dever de indenizar não se caracterizam pela existência de metas rigorosas ou pela supervisão das atividades, mas sim pela transição para uma gestão abusiva, caracterizada pela exposição vexatória dos empregados, ameaças constantes de demissão, isolamento forçado do colaborador ou cobranças que desconsideram os limites físicos e mentais da pessoa humana. Enquanto a cobrança regular de metas se insere nos limites da legalidade patronal, o assédio moral se configura pela reiteração de condutas humilhantes e persecutórias que deterioram intencionalmente a integridade psíquica do trabalhador.

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região delineia de forma clara que a cobrança regular e não abusiva de metas integra o poder diretivo inerente à atividade econômica, não configurando ato ilícito capaz de ensejar reparação civil extrapatrimonial:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. COBRANÇA DE METAS. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. Para a caracterização do assédio moral é imprescindível a existência de dois elementos: conduta ofensiva e de forma reiterada. O assédio moral pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. Não se enquadra na conceituação de assédio moral ou de dano moral a conduta de empregador que, sem abuso, procede à cobrança de metas regular, uma vez que não há violência psicológica capaz de comprometer o equilíbrio emocional do empregado no ambiente de trabalho. Imposição e cobrança de cumprimento de metas são situações rotineiras e características da atividade empresarial, inseridas no poder diretivo do empregador. (Tribunal Regional do Trabalho da

3ª Região (04ª Turma). Acórdão: 0010679-55.2022.5.03.0139.
Relator(a): Fabiano de Abreu Pfeilsticker. Data de julgamento:
19/06/2024. Juntado aos autos em 24/06/2024.)

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reforça que o exercício regular do poder de supervisão e direção das atividades laborais, na ausência de comportamentos degradantes e excessos demonstrados na instrução processual, afasta qualquer hipótese de condenação por assédio moral:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. COBRANÇA DE METAS E PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE PROVA DE CONDUTA ABUSIVA. O mero exercício do poder diretivo pelo empregador, incluindo a cobrança de metas e a supervisão das atividades laborais, não caracteriza, por si só, assédio moral, salvo quando evidenciado excesso, abuso ou reiterado comportamento degradante capaz de atingir a dignidade do trabalhador. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (02ª Turma). Acórdão: 0010917-82.2024.5.03.0049. Relator(a): SABRINA DE FARIA FROES LEAO. Data de julgamento: 11/03/2025. Juntado aos autos em 12/03/2025.)

A fronteira que separa a gestão eficiente da conduta abusiva reside, portanto, no respeito aos limites éticos e regulamentares da organização do trabalho.

A empresa que atua de forma proativa, mapeando as cargas de trabalho e oferecendo o suporte operacional necessário para que seus colaboradores atinjam as metas pactuadas, blinda-se contra acusações de assédio moral e esgotamento psíquico, garantindo a licitude de suas práticas de gestão perante a Justiça do Trabalho.

4. O ESCUDO DOCUMENTAL OBRIGATÓRIO: DA SST AO COMPLIANCE

A estruturação de uma defesa preventiva eficaz contra passivos trabalhistas decorrentes de saúde mental exige a integração entre a engenharia de **Saúde e Segurança do Trabalho (SST)** e o **compliance** corporativo. Esta articulação gera o chamado escudo documental, que consiste no conjunto de programas, laudos, políticas e registros que comprovam que a organização cumpre

integralmente os seus deveres de vigilância e proteção à integridade psicofísica dos trabalhadores.

A ausência ou a inconsistência desses documentos inviabiliza a defesa técnica da empresa em juízo, pois o Judiciário não aceita alegações de boa-fé desprovidas de respaldo documental idôneo .

No âmbito da SST, a documentação técnica obrigatória fundamenta-se nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

O **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** constitui a espinha dorsal desse sistema, devendo conter obrigatoriamente um inventário de riscos ocupacionais detalhado e um plano de ação dinâmico . Sob as diretrizes do **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** trazido pela NR-01, o PGR não pode se limitar aos riscos tradicionais de acidentes, devendo incorporar a avaliação e o controle dos riscos ergonômicos e psicossociais.

Esse diagnóstico técnico é complementado pela **Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)** e, quando necessário, pela **Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET)** desenvolvida com base na NR-17, que tem por finalidade específica analisar a organização do trabalho, os ritmos de produção e a carga mental imposta ao colaborador.

Adicionalmente, as conclusões dessas avaliações devem guiar as diretrizes do **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)** e subsidiar a elaboração do **Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT)**, garantindo que os exames médicos ocupacionais e o monitoramento epidemiológico reflitam a realidade de exposição a agentes estressantes na empresa.

Paralelamente às obrigações técnicas de engenharia e medicina ocupacional, as corporações devem observar os requisitos de integridade instituídos pela legislação federal de fomento à igualdade e ao combate à violência.

A **Lei 14.457/2022** estabelece um marco regulatório impositivo para todas as empresas que contam com a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio** (CIPA), determinando a adoção obrigatória de um ecossistema preventivo de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no ambiente laboral .

O regramento legal que estabelece as condutas mandatórias e o catálogo de obrigações de integridade corporativa está expressamente disciplinado na legislação pátria:

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. § 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira. § 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

CAPÍTULO VIII DO SELO EMPREGA + MULHER

O cumprimento integral do comando legal do artigo 23 da referida lei pressupõe a implementação prática e documentada de quatro eixos

complementares. Primeiramente, a redação e ampla divulgação de um **Código de Ética e Conduta** que contenha regras explícitas e proibitivas sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Em segundo lugar, a estruturação de um **Canal de Denúncias** que ofereça garantia absoluta de anonimato para a pessoa denunciante e que possua procedimentos formais de acolhimento e apuração isenta dos fatos relatados.

Em terceiro lugar, a inclusão de temas vinculados à diversidade, igualdade e combate à violência nas atividades rotineiras da CIPA.

Por fim, a realização periódica de ações de capacitação, orientação e sensibilização destinadas a colaboradores de todos os níveis hierárquicos, incluindo os diretores e a alta administração do empreendimento .

A relevância jurídica desse ecossistema de compliance reside na sua capacidade de instrumentalizar o poder diretivo e disciplinar da empresa, legitimando punições severas a quem descumprir as regras internas.

O Tribunal Superior do Trabalho já validou a aplicação de demissão por justa causa fundada na violação direta das normas de compliance e conduta da organização patronal, conforme se infere do seguinte precedente:

EMENTA: AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. A Corte Regional dirimiu a controvérsia à luz das provas produzidas, especialmente a testemunhal, concluindo, assim, que a justa causa aplicada ao reclamante decorreu do fato de que teria ele se portado inadequadamente em reunião de gestores realizada na reclamada, cujo objetivo era apresentar material produzido pela empresa para a campanha de prevenção ao assédio sexual, em nítido desrespeito ao código de ética e conduta da empregadora . Agravo conhecido e não provido. (Tribunal Regional do Trabalho. Data de julgamento: 11/05/2026. Juntado aos autos em 14/05/2026.)

Para que o compliance interno atue como um escudo protetivo de fato, as investigações conduzidas a partir de relatos recebidos no Canal de Denúncias devem ser céleres, transparentes e imunes a conflitos de interesse.

A empresa deve registrar formalmente cada ato de apuração, colher depoimentos de forma reservada e documentar as punições ou medidas corretivas aplicadas.

A omissão ou a condução falha e enviesada de uma apuração interna é considerada pela Justiça do Trabalho como prova de conivência patronal, convertendo o compliance em um elemento de agravamento do passivo financeiro por culpa na modalidade de negligência.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região assentou que procedimentos internos de compliance ineficazes, que revitimizam a denunciante ou desconsideram indícios sérios de violência e assédio sob a justificativa de conspirações internas, caracterizam falha culposa no dever de fiscalização da empresa e ensejam a manutenção de condenações civis indenizatórias:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. DANO MORAL EXTRAPATRIMONIAL. VALORAÇÃO DA PROVA COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. RESPONSABILIDADE PATRONAL. PROCEDIMENTO INTERNO DE COMPLIANCE INEFICAZ. QUANTUM INDENIZATORIO. MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto pela parte ré contra sentença na qual a condenou ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual praticado por superior hierárquico no ambiente de trabalho, sob o argumento de inadequada valoração da prova, inexistência de conduta ilícita e suficiência do procedimento interno de compliance para afastar a culpa patronal. II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO Há três questões em discussão: (i) definir se a prova produzida nos autos é suficiente para caracterizar a prática de assédio sexual e o dano moral extrapatrimonial; (ii) estabelecer se o procedimento interno de apuração conduzido pela empregadora é apto a afastar a responsabilidade patronal; (iii) determinar se o quantum indenizatório fixado na origem observa os critérios do art. 223-G da CLT. III. RAZÕES DE DECIDIR O dano moral configura-se quando demonstrada

violação a direitos da personalidade, sendo suficientes a ilicitude da conduta, o prejuízo imaterial e o nexo causal, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, do art. 5º, V, da Constituição Federal e do art. 223-B da CLT. O assédio sexual no âmbito trabalhista não se restringe à chantagem hierárquica, abrangendo também condutas de intimidação ou constrangimento de conotação sexual capazes de violar a dignidade da trabalhadora e tornar o ambiente laboral hostil. A prova oral, especialmente o depoimento de testemunha que presenciou comentário sexual do superior hierárquico dirigido à autora, mostra-se harmônica e suficiente para corroborar a narrativa inicial. A ausência de testemunhas diretas múltiplas não inviabiliza o reconhecimento do assédio, sob pena de impor à vítima ônus probatório incompatível com a realidade da violência de gênero no ambiente de trabalho. A análise probatória deve observar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, que reconhece desigualdades estruturais, barreiras à produção de prova e a relevância de indícios e provas indiretas em casos de assédio sexual. O procedimento interno de compliance revelou-se falho e revitimizador, ao desqualificar relatos convergentes de diversas mulheres e imputar suposto "complô" contra o assediador sem lastro probatório, caracterizando omissão patronal no dever de assegurar ambiente de trabalho seguro. A responsabilidade da empregadora subsiste, ao menos na modalidade culpa in omittendo, diante da ausência de medidas eficazes de proteção à vítima e de prevenção da reiteração da conduta ilícita. A gravidade da ofensa, a posição hierárquica do assediador, o impacto psíquico demonstrado por atestado médico e a resposta institucional inadequada justificam a manutenção do enquadramento do dano como grave. O valor indenizatório de R\$ 15.000,00 observa os critérios do art. 223-G da CLT, revelando-se proporcional, razoável e compatível com a função compensatória e pedagógica da indenização. IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso desprovido. Tese de julgamento: O assédio sexual no ambiente de trabalho configura dano moral extrapatrimonial quando comprovada conduta de conotação sexual capaz de violar a dignidade da trabalhadora, ainda que sem habitualidade. A valoração da prova em casos de assédio sexual deve observar a perspectiva de gênero, admitindo-se prova indiciária e indireta diante das barreiras estruturais à produção de prova direta. O procedimento interno de compliance que desqualifica relatos convergentes sem base técnica e revitimiza a denunciante não afasta a responsabilidade patronal. A indenização fixada com base no art. 223-G da CLT deve refletir a gravidade da ofensa, a assimetria hierárquica e a necessidade de prevenção de novas condutas ilícitas. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V; CC, arts. 186 e 927; CLT, arts. 223-B e 223-G; CP, art. 216-A; Portaria CNJ nº 27/2021. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000506-38.2025.5.09.0029. Relator(a): ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 04/02/2026. Juntado aos autos em 05/02/2026.)

Por outro lado, quando o canal de integridade e compliance é gerido com seriedade técnica, a própria existência de registros formais de denúncias não pode ser considerada presunção absoluta de ocorrência do ato ilícito.

A denúncia registrada pelo trabalhador configura elemento indiciário de sua versão dos fatos, cabendo ao Poder Judiciário realizar a devida instrução probatória para verificar o preenchimento dos requisitos da responsabilidade civil subjetiva.

Nesse aspecto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região fixou entendimento no sentido de que a denúncia interna perante os canais de compliance da empresa, isoladamente considerada, não dispensa a produção de prova robusta e não detém força probatória autônoma para comprovar a efetiva ocorrência de assédio moral no trabalho:

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. PRECLUSÃO. ASSÉDIO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INEXISTÊNCIA DE PROVA. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de assédio moral e dispensa discriminatória, postulados em decorrência de suposta conduta hostil de superior hierárquico e retaliação por denúncia interna. O recorrente arguiu nulidade por cerceamento de defesa decorrente do indeferimento de pergunta em audiência. II. **QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há duas questões em discussão: (i) definir se o indeferimento de pergunta à testemunha configura cerceamento de defesa e se houve preclusão da matéria; (ii) estabelecer se restou comprovada a ocorrência de assédio moral e a natureza discriminatória da dispensa capaz de ensejar indenização por danos morais. III. **RAZÕES DE DECIDIR** O magistrado, na condução do processo, detém ampla liberdade para indeferir provas inúteis ou protelatórias, conforme o poder diretivo conferido pelo art. 765 da CLT. A ausência de protesto formal em ata de audiência contra o indeferimento de pergunta opera a preclusão da faculdade de rediscutir a matéria em sede recursal, nos termos do art. 795 da CLT. O assédio moral exige a comprovação de condutas abusivas, reiteradas e habituais, que violem a dignidade do trabalhador, não se confundindo com o exercício do poder diretivo ou fiscalizador do empregador. A denúncia realizada via canal de compliance configura apenas relato unilateral e não detém, isoladamente, força probatória para confirmar a veracidade dos fatos narrados. A dispensa de empregado, quando não comprovado o caráter discriminatório ou retaliatório, insere-se no exercício regular do direito potestativo do empregador.

especialmente quando fundamentada em histórico de desempenho insatisfatório e advertências disciplinares. Os documentos médicos que atestam quadros de ansiedade não estabelecem, por si sós, nexos de causalidade entre o adoecimento e o ambiente de trabalho quando não produzida prova robusta de conduta ilícita patronal. IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso não provido. Tese de julgamento: O indeferimento de perguntas impertinentes, devidamente fundamentado pelo juízo, não configura cerceamento de defesa quando exercido o poder de direção da instrução processual. A ausência de protesto imediato em audiência contra o indeferimento de prova testemunhal implica preclusão, impedindo a arguição de nulidade em sede recursal. Não configura assédio moral o exercício do poder diretivo e disciplinar do empregador, desde que ausente a prova de condutas abusivas, reiteradas e destinadas a humilhar o trabalhador. O ônus da prova quanto aos fatos constitutivos do dano moral e da dispensa discriminatória recai integralmente sobre o reclamante, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 765, 795, 818; CPC, art. 373, I. (Tribunal Regional do Trabalho. Data de julgamento: 20/05/2026. Juntado aos autos em 21/05/2026.)

O escudo documental corporativo consolida-se, portanto, quando as auditorias de SST e as normas de compliance operam de forma real e integrada no cotidiano empresarial.

A existência física de laudos atualizados, atestados de treinamento, atas da CIPA com pautas de prevenção e relatórios conclusivos de investigação interna demonstram ao magistrado o cumprimento minucioso do dever geral de cautela do empregador, afastando presunções de culpa e preservando a integridade econômica da organização perante pretensões indenizatórias indevidas.

5. OS RISCO PROCESSUAIS DA OMISSÃO E A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA

A condução de uma defesa trabalhista corporativa de excelência exige o domínio das regras processuais que regem a distribuição do encargo de produzir provas no processo do trabalho.

O artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece a distribuição estática ordinária do ônus probatório, determinando, em seu inciso

primeiro, que incumbe ao reclamante o ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito, enquanto o inciso segundo atribui ao reclamado o encargo de demonstrar a existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito autoral.

Em ações que discutem a ocorrência de assédio moral, assédio sexual ou adoecimento mental decorrente de Burnout, a regra geral impõe que o trabalhador comprove de forma robusta e inequívoca a prática da conduta ilícita, a existência de nexo de causalidade com o ambiente laboral e a extensão dos prejuízos imateriais sofridos .

O ordenamento jurídico trabalhista admite a flexibilização dessa distribuição estática por meio da **distribuição dinâmica do ônus da prova**, prevista no parágrafo primeiro do referido artigo 818 da CLT.

O juiz do trabalho está autorizado a redistribuir o encargo probatório de forma diversa sempre que constatar peculiaridades na causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprimento do encargo pela parte autora, ou quando verificar a maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário pela empresa.

Contudo, essa transferência de encargo não possui caráter automático ou discricionário, pressupondo o preenchimento de requisitos técnicos estritos e a existência de verossimilhança nas alegações apresentadas pelo trabalhador.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região delimita de forma precisa os pressupostos necessários para que se admita a inversão excepcional do ônus probatório no âmbito do processo trabalhista:

EMENTA: ÔNUS DA PROVA. DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA. INVERSÃO. ARTIGOS 818 DA CLT, 6º DO CDC e 373 do CPC. De acordo com as regras de distribuição do ônus da prova aplicáveis ao processo do trabalho, estabelecidas no artigo 818 da CLT, cabe ao autor a prova dos fatos alegados que dão suporte ao direito por ele reivindicado. A parte ré, incumbe a prova de fatos impeditivos, modificativos e extintivos defendidos contra a pretensão autoral.

Excepcionalmente, segundo os art. 818, § 1º, da CLT, ou ainda artigos 6º do CDC e 373 do CPC, admite-se a inversão do ônus da prova, caso estejam presentes os seguintes requisitos: verossimilhança da alegação, hipossuficiência, previsão em lei, impossibilidade ou excessiva dificuldade de cumprir o encargo ou a maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário. Tais pressupostos à inversão do encargo probatório não foram, todavia, verificados no caso concreto.

O risco processual iminente para a empresa reside no fato de que a ausência do escudo documental detalhado no capítulo anterior atua como o principal catalisador para que o magistrado decrete a inversão do ônus da prova.

Quando o empregador comparece em juízo e não apresenta o Programa de Gerenciamento de Riscos com o mapeamento de riscos psicossociais, as atas de reuniões preventivas da CIPA, os registros de treinamentos periódicos ou o histórico de apuração de denúncias internas, o juiz do trabalho presume que o ambiente organizacional era negligente e propício à ocorrência de abusos e adoecimentos.

Essa presunção judicial de **ambiente nocivo** inverte a lógica do processo. A empresa passa a ter o encargo de provar que o assédio moral ou sexual não ocorreu, ou que o adoecimento do trabalhador decorre exclusivamente de causas extralaborais, familiares ou genéticas.

Desprovida de registros preventivos, relatórios de compliance ou exames médicos periódicos adequados, a organização é colocada em uma situação processual insustentável.

Exigir que a empresa comprove que não houve conversas informais hostis, que nenhum gestor proferiu palavras humilhantes fora dos registros formais ou que o ambiente era perfeitamente saudável sem possuir nenhuma auditoria técnica de SST constitui a imposição de uma **prova diabólica** bilateral de fato negativo, cuja desincumbência é tecnicamente impossível em sede de instrução processual.

Outro erro crítico que expõe as empresas a graves prejuízos é a manutenção do chamado **PGR de papel**.

Trata-se da prática de adquirir programas de saúde e segurança do trabalho genéricos, meros modelos padronizados mantidos nas gavetas do departamento de recursos humanos sem nenhuma aplicação prática ou adequação à rotina operacional dos colaboradores.

Em sede de audiência de instrução, o depoimento de testemunhas ou a realização de perícias técnicas ambientais desconstroem com facilidade o teor puramente formal desses documentos de papel, demonstrando ao magistrado que a empresa simulava a prevenção, o que agrava a convicção do julgador sobre a culpa patronal e eleva o valor de eventuais condenações por danos morais .

O advogado de defesa empresarial deve exercer um controle técnico rígido sobre a aplicação das regras do ônus dinâmico.

Nos termos do artigo 818, parágrafo segundo, da CLT, a decisão judicial que atribui o ônus da prova de modo diverso deve ser proferida fundamentadamente **antes da abertura da instrução processual** . O empregador deve ter a oportunidade de se manifestar e de produzir as provas necessárias para fazer frente ao novo encargo que lhe foi atribuído, sendo-lhe assegurado, inclusive, o direito de requerer o adiamento da audiência para a busca de novos meios probatórios .

Se a inversão do ônus da prova for decretada apenas no momento da prolação da sentença, o empregador será submetido a uma decisão surpresa, restando configurado o cerceamento de defesa e a nulidade processual absoluta da decisão, uma vez que a empresa terá sido privada da oportunidade de produzir provas específicas para afastar a presunção de culpa de que não tinha prévia ciência no curso da fase instrutória .

6. COMO A JUSTIÇA DO TRABALHO ANALISA O ADOECIMENTO MENTAL

O julgamento de demandas que envolvem alegações de adoecimento psíquico impõe ao Poder Judiciário uma análise de alta complexidade técnica, centrada no exame do nexo de causalidade entre a patologia apresentada e as condições laborais do trabalhador. A engenharia jurídica da defesa deve distinguir com clareza o **nexo causal direto** do **nexo concausal**.

O nexo direto configura-se quando o trabalho atua como o fator gerador exclusivo da doença, hipótese frequentemente associada à Síndrome de Burnout, classificada pela Organização Mundial da Saúde na CID-11 sob o código QD85 como um estresse crônico associado unicamente ao contexto do emprego.

Por outro lado, o nexo concausal caracteriza-se quando a atividade laboral não é a causa única, mas concorre diretamente para o desencadeamento, aceleração ou agravamento de uma condição médica preexistente, nos termos do artigo 21, inciso primeiro, da Lei 8.213/1991 .

Transtornos mentais comuns, tais como episódios depressivos e transtornos de ansiedade, possuem natureza eminentemente **multifatorial**, cuja eclosão decorre de uma intrincada combinação de fatores hereditários, disfunções neuroquímicas, histórico psiquiátrico familiar e eventos de estresse de ordem estritamente pessoal e extrapatrimonial.

A defesa patronal deve demonstrar tecnicamente que o labor não contribuiu para o adoecimento, quebrando o nexo de concausalidade.

A presunção gerada pelo Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) possui caráter meramente relativo, podendo ser cabalmente elidida por provas periciais e documentais que evidenciem fatores desencadeantes de natureza estritamente familiar ou social .

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que a responsabilidade civil do empregador resta afastada sempre que a instrução técnica demonstrar que o transtorno depressivo ou ansioso decorre de fatores pessoais e familiares preexistentes, restando elidida a presunção estatística do NTEP:

AGRAVO. DECISÃO MONOCRÁTICA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. ART. 896-A, II, DA CLT. 1. Caso em que a Corte originária, alicerçada em um fator desencadeante não ligado ao meio ambiente de trabalho e diante de laudo médico pericial conclusivo quanto à inexistência de nexo causal entre a patologia apresentada pela trabalhadora e a atividade exercida na empresa, define a responsabilidade objetiva do empregador tendo como base, exclusivamente, a existência de Nexo Técnico Epidemiológico. 2. Decisão em desconformidade com a jurisprudência iterativa desta Corte Superior, a qual assinala caráter relativo à presunção gerada pelo reconhecimento da NTEP. 3. Transcendência jurídica reconhecida. Agravo conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. DOENÇA OCUPACIONAL. COMISSARIA DE BORDO. DEPRESSÃO. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. PRESUNÇÃO RELATIVA. NEXO DE CAUSALIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL INDEVIDA. Potencializada a violação do art. 186 do Código Civil, cumpre dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o julgamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. COMISSARIA DE BORDO. DEPRESSÃO. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. PRESUNÇÃO RELATIVA. NEXO DE CAUSALIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL INDEVIDA. 1. O nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP), descrito no art. 21-A da Lei nº 8.213/1991, constitui critério estatístico eficaz para estabelecer o nexo de causalidade entre a doença adquirida e o trabalho realizado. Tal critério, porém, de acordo com o que estabelece § 1º do próprio dispositivo, não se aplica quando demonstrada a inexistência do nexo causal no caso concreto. Trata-se, portanto, de presunção relativa (juris tantum) de caracterização de doença ocupacional, a qual pode ser elidida por prova em contrário. 2. No caso em análise, a Corte Regional entendeu caracterizada a responsabilidade civil objetiva da empregadora, com fundamento no nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empregadora (transporte aéreo de passageiros regular) e a patologia apresentada pela reclamante (depressão). 3. Contudo, o laudo médico pericial transcrito no acórdão recorrido foi contundente quanto à ausência de nexo de causalidade entre a patologia e a atividade exercida na empresa. Dos fatos relatados na perícia técnica, extraem-se as seguintes conclusões: a) apesar de a autora atribuir ao trabalho o seu quadro depressivo, inexistem em seu relato qualquer situação que possa ser considerada

como fator desencadeante laboral para o desenvolvimento da patologia apresentada; b) história psiquiátrica familiar positiva para depressão; c) o quadro clínico da autora não decorreu de acidente do trabalho ou de entidade mórbida equiparada; d) ausência de incapacidade para o trabalho. Do relato da autora ao perito, igualmente transcrito na decisão recorrida, constata-se que o quadro depressivo teve como fator desencadeante o afastamento dos filhos, e não o trabalho desenvolvido na ré. 4. Nessa perspectiva, sem desprezo ao sofrimento vivenciado pela autora, resulta elidida a presunção de ocorrência de doença patológica equiparada a acidente de trabalho. Deve, pois, ser afastada a responsabilidade civil do empregador, pois não caracterizado o nexo causal entre as condições especiais do trabalho desenvolvido pela trabalhadora e a doença que a aflige. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Acórdão: 0020428-38.2017.5.04.0303. Relator(a): AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR. Data de julgamento: 17/11/2021. Juntado aos autos em 22/11/2021.)

No que tange à instrução probatória dessas demandas, as perícias médicas psiquiátricas e as perícias ergonômicas ou ambientais assumem papel determinante. Para a contestação de laudos periciais desfavoráveis, a assessoria jurídica da empresa deve utilizar como principal ferramenta de controle a **Resolução CFM 2.323/2022** do Conselho Federal de Medicina.

O artigo segundo da referida norma de conselho impõe ao perito médico deveres metodológicos específicos para o estabelecimento do nexo causal, tais como a realização de anamnese detalhada, o exame clínico completo, o estudo do local e da organização do trabalho, a análise de dados epidemiológicos do estabelecimento e a exclusão justificada de causas alheias ao labor.

Sempre que o perito judicial emitir um parecer conclusivo pela existência de nexo de causalidade sem realizar a vistoria do ambiente organizacional, sem avaliar a matriz de risco da empresa ou sem examinar de forma crítica o histórico médico e familiar preexistente do reclamante, a defesa técnica empresarial deve arguir a nulidade do laudo por descumprimento de norma cogente do órgão de classe profissional, restando configurada a inaptidão metodológica do trabalho pericial.

No tocante à quantificação de eventuais condenações a título de danos extrapatrimoniais, a Justiça do Trabalho orienta-se pelos critérios balizadores instituídos pelo **artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho**.

O referido dispositivo legal determina que o arbitramento da indenização considere, de forma analítica, a natureza do bem jurídico violado; a intensidade do sofrimento; a possibilidade de superação psíquica do ofendido; os reflexos sociais da conduta; a extensão e a duração do comportamento; o grau de dolo ou culpa do agente; e a existência de medidas de compliance na empresa .

Embora o Supremo Tribunal Federal, no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.050, 6.069 e 6.082, tenha fixado a interpretação de que os limites máximos de tariffação previstos no parágrafo primeiro do artigo 223-G possuem natureza orientativa, a Corte Suprema reafirmou a obrigatoriedade de que o arbitramento judicial observe estritamente os princípios constitucionais da proporcionalidade, da razoabilidade e da vedação ao enriquecimento sem causa:

Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. E constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. (ADI 6050, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 26-06-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-08-2023 PUBLIC 18-08-2023)

A estratégia defensiva deve centrar-se em descaracterizar o enquadramento do suposto dano nas categorias de gravidade "grave" ou "gravíssima", que elevam expressivamente o valor indenizatório, pleiteando

subsidiariamente a fixação de eventual condenação no patamar de **dano leve**, cujo limite orientativo fixa-se em até 3 vezes o último salário contratual do empregado .

Para tanto, deve-se evidenciar em juízo a ausência de afastamento previdenciário sob a modalidade acidentária (benefício B-91), a inexistência de perda ou redução permanente da capacidade laboral, a inexistência de tratamento médico continuado pós-demissional e o caráter isolado de qualquer atrito interpessoal ocorrido no ambiente laboral, desconstituindo a alegação de assédio sistemático e mantendo eventual responsabilização civil nos limites da equidade e da razoabilidade financeira .

7. QUEM CONTRATAR: A EQUIPE MULTIDISCIPLINAR PARA ADEQUAÇÃO

A implementação eficaz do ecossistema de prevenção de riscos psicossociais e de conformidade à NR-01 exige uma abordagem coordenada por meio de uma equipe multidisciplinar.

O empresário deve compreender que a saúde mental e a segurança do trabalho não podem ser delegadas a um único setor ou profissional de forma isolada.

A complexidade do ambiente corporativo e o rigor da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, somados ao detalhamento técnico exigido pela Justiça do Trabalho, demandam a atuação conjunta de profissionais das áreas de engenharia, medicina ocupacional, ergonomia e direito corporativo .

Engenheiro de Segurança do Trabalho

O Engenheiro de Segurança do Trabalho desempenha papel estratégico na coordenação técnica do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Cabe a este profissional realizar a identificação sistemática dos perigos, estruturar a matriz de

probabilidade e severidade de riscos e coordenar a elaboração do inventário de riscos ocupacionais que compõe o Programa de Gerenciamento de Riscos.

Em relação aos riscos psicossociais, o engenheiro de segurança atua no mapeamento das variáveis do meio ambiente laboral que possam atuar como agentes estressantes, auxiliando na elaboração de cronogramas e na indicação de indicadores de eficácia para o plano de ação exigido pela NR-01 . Sua assinatura técnica confere higidez jurídica aos laudos e programas ambientais indispensáveis para afastar a culpa patronal perante o Judiciário.

Técnico de Segurança do Trabalho

O Técnico de Segurança do Trabalho atua diretamente na execução e na fiscalização cotidiana das medidas de controle estabelecidas no plano de ação da empresa. Este profissional é responsável por acompanhar a rotina operacional das equipes, orientar os colaboradores sobre as práticas de segurança e garantir o cumprimento das normas internas de convivência.

No compliance de saúde mental, o técnico de segurança serve como um termômetro de campo para a detecção precoce de conflitos interpessoais, sobrecargas de jornada ou comportamentos de lideranças que possam configurar assédio moral, servindo de elo entre o corpo operacional, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio e a alta administração do empreendimento.

Médico do Trabalho

O Médico do Trabalho é o profissional legalmente responsável pela coordenação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e pelo monitoramento epidemiológico da população laboral da empresa.

Em relação à saúde mental, este profissional detém atribuições essenciais vinculadas à triagem médica, recepção de atestados de transtornos

mentais, encaminhamento de colaboradores para acompanhamento clínico ou previdenciário e avaliação de aptidão funcional.

O médico do trabalho atua diretamente na prevenção primária e secundária, identificando precocemente o nexo de concausalidade em atestados médicos e orientando o departamento de recursos humanos sobre a necessidade de ajustes na organização das tarefas para evitar o esgotamento psíquico do empregado.

Sua atuação nos exames admissionais, periódicos e demissionais é fundamental para documentar a higidez ou a existência de patologias preexistentes, resguardando a empresa de passivos futuros.

Ergonomista

O Ergonomista desempenha atribuição central e frequentemente negligenciada pelas empresas no mapeamento de riscos psicossociais.

Nos termos da Norma Regulamentadora 17, a ergonomia não se restringe à adequação física de mesas e cadeiras, abrangendo a ergonomia cognitiva e a organizacional.

O ergonomista realiza a Avaliação Ergonômica Preliminar e a Avaliação Ergonômica do Trabalho, debruçando-se sobre as dinâmicas de concepção das atividades, os ritmos de produção, o conteúdo das tarefas e a distribuição de responsabilidades.

Ao auditar cientificamente o modelo de gestão e a carga mental de trabalho imposta ao colaborador, o parecer do ergonomista atua como prova técnica robusta para demonstrar que a empresa adota uma organização do trabalho saudável, neutralizando a tese de gestão por estresse em eventuais perícias de adoecimento psíquico.

8. CHECKLIST PRÁTICO DE CONFORMIDADE E PROTEÇÃO EMPRESARIAL

Para que as empresas clientes do escritório Martins & Vilas Boas possam realizar um autodiagnóstico célere e seguro sobre o seu grau de exposição a passivos em saúde mental, estruturamos um roteiro de auditoria interna.

Este instrumento permite identificar lacunas na prevenção técnica de segurança do trabalho, nas exigências legais de combate à violência e na gestão operacional de afastamentos médicos, devendo ser examinado de forma integrada pelos gestores corporativos .

Auditoria de Documentos Técnicos de Saúde e Segurança do Trabalho Adequação do Programa de Gerenciamento de Riscos

A diretoria deve verificar se o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da empresa está atualizado e se contempla de forma expressa o inventário de perigos e a avaliação de riscos psicossociais e ergonômicos.

É imperativo constatar se o plano de ação correspondente estabelece prazos claros, medidas de controle específicas para mitigar a sobrecarga de trabalho e indicadores de acompanhamento para cada risco detectado, afastando o risco de manutenção de um programa puramente formal ou de gaveta .

Estruturação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

A empresa deve auditar se o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) está diretamente integrado às conclusões do PGR, contendo exames clínicos específicos e monitoramento epidemiológico voltado à detecção de sintomas de esgotamento psíquico ou ansiedade.

O gestor deve certificar se o médico coordenador do PCMSO possui diretrizes para analisar o acúmulo de queixas psicossociais no estabelecimento,

garantindo que os atestados de saúde ocupacionais emitidos reflitam com fidelidade o real estado de higidez dos trabalhadores.

Realização de Avaliação Ergonômica Preliminar e de Posto

É necessário verificar se a organização possui a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e se foi desenvolvida uma Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) específica para os setores que registram maiores índices de absenteísmo ou de reclamações de metas excessivas.

O documento deve ser auditado para confirmar se o profissional de ergonomia analisou variáveis complexas como o ritmo de trabalho, a pressão temporal das cobranças e a organização cognitiva das tarefas executadas pelos empregados.

Auditoria de Compliance e Combate ao Assédio

Validade e Divulgação do Código de Ética e de Conduta

A assessoria interna deve certificar se as normas internas da empresa contam com um Código de Ética que contenha regras proibitivas detalhadas a respeito do assédio moral, do assédio sexual e de qualquer espécie de discriminação racial, de gênero ou de idade.

Esse código deve possuir comprovantes formais de ampla divulgação para todos os empregados, mediante colheita de assinaturas físicas em termos de ciência ou registros de aceite em plataformas eletrônicas rastreáveis.

Operacionalização do Canal de Denúncias Interno

O compliance deve auditar a ferramenta de recebimento e acompanhamento de reclamações, garantindo que o Canal de Denúncias ofereça segurança técnica absoluta quanto ao anonimato do denunciante, impeça

retaliações contra testemunhas e conte com fluxos formais de apuração isenta de fatos.

Devem estar arquivados de forma organizada todos os relatórios conclusivos de investigações passadas e os comprovantes de aplicação de eventuais advertências, suspensões ou demissões por justa causa decorrentes de violações éticas apuradas .

Capacitação de Lideranças e Treinamentos Anuais

A organização deve comprovar a realização de ações de capacitação, orientação e sensibilização sobre assédio, diversidade e igualdade no trabalho, destinadas a empregados de todos os níveis hierárquicos e promovidas no intervalo máximo de 12 meses, conforme exigido pela Lei 14.457/2022.

Essa obrigação de fazer só se considera preenchida perante o Judiciário mediante o arquivamento de listas de presença completas, certificados emitidos, conteúdo programático detalhado e fotos ou logs de acesso à plataforma de treinamento.

Atuação Preventiva da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio

A empresa deve auditar as atas de reuniões mensais da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) para certificar que os temas vinculados à prevenção do assédio sexual, igualdade de gênero e promoção da saúde mental ocupacional foram inseridos na pauta de atividades ordinárias do colegiado.

Deve-se assegurar que os integrantes da CIPA participaram ativamente da elaboração e da execução das medidas preventivas implementadas na organização.

Gestão e Monitoramento de Atestados e Afastamentos Médicos

Registro e Monitoramento de Atestados de Saúde Mental

O departamento de recursos humanos deve manter um controle centralizado de todos os atestados médicos apresentados pelos colaboradores, realizando a triagem epidemiológica por meio da identificação de Códigos de Classificação Internacional de Doenças (CID) repetidos e correlacionados a transtornos depressivos, crises de ansiedade ou Burnout.

O acúmulo de atestados com idêntica patologia psíquica deve disparar um sinal de alerta interno para que a gestão avalie o ambiente daquele setor e previna a ocorrência de nexos causal laboral por concausalidade.

Protocolo de Encaminhamento ao SESMT e Medicina do Trabalho

A empresa deve possuir um protocolo formal determinando que todo atestado médico de sofrimento psíquico seja encaminhado imediatamente ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) ou médico do trabalho credenciado para a devida avaliação clínica ocupacional.

Esse acompanhamento médico deve resguardar o sigilo profissional quanto ao diagnóstico, mas servir para orientar os gestores imediatos quanto à necessidade de remanejamentos de função ou redistribuição equilibrada de carga laboral.

Gestão do Limbo Previdenciário e Emissão de CAT

O jurídico deve auditar a conduta da empresa nos casos em que ocorra divergência entre a avaliação médica oficial do Instituto Nacional do Seguro Social, que indefere a concessão ou prorrogação de benefício previdenciário, e a avaliação médica da empresa, que atesta a inaptidão laborativa do trabalhador.

A empresa deve possuir protocolos específicos para evitar a ocorrência do chamado limbo previdenciário, garantindo a reinserção do trabalhador em postos de trabalho adaptados ou conduzindo os recursos administrativos adequados, além de documentar as decisões relativas à emissão ou não da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

9. RECOMENDAÇÕES FINAIS E ENCERRAMENTO ESTRATÉGICO

A conformidade com as diretrizes de saúde mental ocupacional estabelecidas pela NR-01 e os mecanismos de compliance trazidos pela Lei 14.457/2022 consolidou-se como um divisor de águas para a sustentabilidade e segurança jurídica das corporações.

O momento de constituir provas robustas em favor da organização ocorre durante a vigência do vínculo de emprego, por meio da aplicação cotidiana das normas de segurança e integridade, e não após o recebimento de uma notificação de citação judicial.

A inércia na implementação de medidas preventivas ou a tolerância a ambientes de trabalho desgastantes geram riscos processuais irreversíveis, desarmando a assessoria jurídica da empresa e abrindo caminho para condenações expressivas que comprometem o fluxo de caixa corporativo.

O custo financeiro e o esforço administrativo necessários para estruturar um compliance preventivo multidisciplinar representam um investimento altamente rentável quando comparados à soma das indenizações por danos morais, despesas com tratamentos de saúde e pensões mensais vitalícias fixadas pela Justiça do Trabalho em casos de adoecimento psíquico.

A atuação preventiva sinaliza ao Poder Judiciário e aos órgãos de fiscalização do trabalho a boa-fé e a responsabilidade da empresa, influenciando positivamente a convicção do julgador e reduzindo sensivelmente a probabilidade de configuração de culpa patronal por negligência .



O escritório **Martins & Vilas Boas** coloca-se à inteira disposição de seus parceiros e clientes para coordenar o processo de auditoria de conformidade, mapeamento de riscos psicossociais e estruturação técnica exigida pela nova NR-01 e pela Lei 14.457/2022.

Martins & Vilas Boas Advocacia
Brasília, DF, 28 de maio de 2026

