

Recibo Eletrônico de Protocolo - SEI nº 26491665

Usuário Externo (signatário):	Felipe Rodrigues e Rodrigues do Carmo
Data e Horário:	17/06/2026 18:56:44
Tipo de Peticionamento:	Processo Novo
Número do Processo:	0117350-64.2026.8.13.0000
Interessados:	
Felipe Rodrigues e Rodrigues do Carmo	
Protocolos dos Documentos (Número SEI):	
- Documento Principal:	
- Ofício Externo	26491664
- Documentos Essenciais:	
- Requerimento	26491663

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o peticionamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontre;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais.

Ofício SINJUS nº 28/2026

Belo Horizonte/MG, 17 de junho de 2026

A Sua Excelência o Senhor
Desembargador Luiz Carlos Corrêa Junior
Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais
Avenida Afonso Pena, nº 4001, bairro Serra
CEP 30130-911, Belo Horizonte/MG

**Assunto: Atualização da NR-1. Gerenciamento de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.
Solicitação de informações e providências.**

Excelentíssimo Senhor Presidente,

O SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DE 2ª INSTÂNCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS (“SINJUS/MG”), inscrito no CNPJ sob o nº 17.336.116/0001-07 como entidade sindical regularmente registrada no órgão competente, cuja certidão de registro sindical encontra-se ativa perante a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, representante dos servidores dos Tribunais de Justiça e Justiça Militar do Estado de Minas Gerais, nos termos do art. 8º, inc. III, da Constituição Federal, vem, por intermédio de seu representante legal infra-assinado, respeitosamente, perante Vossa Excelência, **expor** e ao final **requerer** o que se segue.

1. Como é sabido, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi objeto de atualização recente, através da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.419/2024, de modo que seu texto passou a incorporar, de forma expressa, os **fatores psicossociais relacionados ao trabalho e a necessidade de gerenciamento desse gênero de risco ocupacional**. Em vigor desde 26 de maio de 2026, a mencionada alteração, após período inicial destinado à adaptação, inaugura, por fim, mudanças relevantes na forma como as instituições devem identificar, avaliar, controlar e monitorar riscos decorrentes da organização do trabalho.
2. Com efeito, é premente que, num primeiro momento, a aludida atualização seja compreendida a partir do **próprio fundamento último da NR-1: operar como eixo estruturante da política de prevenção de riscos ocupacionais no sistema brasileiro de saúde e segurança do trabalho**. A norma, nesse sentido, sistematiza direitos, deveres, campo de aplicação e diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais, situando-se no marco histórico de consolidação das Normas Regulamentadoras como instrumentos de prevenção, proteção à saúde e redução dos riscos inerentes ao trabalho.
3. Daí, portanto, se vê a centralidade da atualização ora sob comento: os fatores psicossociais, anteriormente limitados ao campo meramente gerencial ou subjetivo, são alçados

ao escopo do gerenciamento institucional de riscos ocupacionais. Assim, elementos como sobrecarga de trabalho, pressão por metas, assédio moral, comunicação hostil, insegurança organizacional, falta de autonomia, deficiência de suporte gerencial, conflitos de atribuições, isolamento, hiperconectividade e dificuldade de desconexão deixam de ser tratados apenas como situações episódicas, difusas ou individualizadas de adoecimento; passam, ao contrário, a integrar uma dimensão objetiva da organização do trabalho, exigindo identificação, avaliação, classificação, controle, monitoramento e documentação pelo empregador.

4. Em decorrência disso, a Administração pública, enquanto manifestação do Estado empregador, também se vê sujeita à adoção de uma postura mais preventiva quantos aos riscos laborais de ordem psicossocial. Ora, é evidente que o adoecimento relacionado ao trabalho não pode ser enfrentado somente após a manifestação individual do dano, por meio de licenças médicas, atendimentos pontuais ou medidas isoladas de acolhimento. A lógica do gerenciamento de riscos pressupõe exatamente o inverso: **a atuação anterior ao agravamento do problema, mediante diagnóstico das condições de trabalho, mapeamento dos fatores de risco, definição de responsáveis, construção de planos de ação, acompanhamento de indicadores e revisão periódica das medidas adotadas.**

5. Aqui, cabe sublinhar que, sob o ângulo estritamente vinculativo, não se ignora que as Normas Regulamentadoras têm incidência direta, em sua matriz originária, sobre as relações de trabalho submetidas à Consolidação das Leis do Trabalho. No âmbito interno deste Tribunal de Justiça, contudo, essa distinção deve ser avaliada com rigor moderado: é verdade que os servidores efetivos, por se submeterem a regime estatutário, não se inserem, *a priori*, na mesma lógica de fiscalização trabalhista aplicável aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Essa constatação, porém, não conduz à irrelevância da **NR-1** para a Administração, mas, ao contrário, desloca o debate para outro plano: o da **observância de seu conteúdo técnico-preventivo como parâmetro qualificado de gestão, prevenção e governança institucional, especialmente quando interpretado à luz do regime constitucional de proteção à saúde no trabalho.**

6. Isso porque extrai-se, do texto da Carta Magna, que **a proteção à saúde no ambiente laboral possui fundamentos constitucionais que transcendem a natureza específica do vínculo funcional.** Como se vê, o art. 7º, inciso XXII, da Constituição assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, enquanto o art. 39, §3º, projeta diversos direitos sociais aos servidores públicos. Nada obstante isso, a Administração Pública também permanece vinculada a princípios gerais como moralidade, razoabilidade, proteção à saúde e dignidade da pessoa humana, de modo que, **ainda que a NR-1 não incida automaticamente sobre os servidores estatutários nos mesmos moldes formais aplicáveis às relações celetistas, seu conteúdo técnico-preventivo deve ser observado como referência qualificada para a organização segura, saudável e responsável do trabalho no âmbito do Tribunal.**

7. Repise-se, ainda, que essa compreensão encontra reforço específico no âmbito do Poder Judiciário a partir da **Resolução CNJ nº 207/2015**, que instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, estabelecendo diretrizes voltadas à promoção e à preservação da saúde, à prevenção de riscos, à vigilância em saúde, à análise das condições de trabalho e à formulação de políticas institucionais permanentes de cuidado com os quadros do Judiciário.
8. Diante disso, é inafastável a constatação de que **a NR-1 e a Resolução CNJ nº 207/2015 devem ser lidas de forma conjugada**: enquanto a resolução oferece a base normativa própria do Poder Judiciário para a estruturação de políticas de atenção integral à saúde, a NR-1 fornece instrumentos técnico-operacionais para que os riscos psicossociais sejam enfrentados de modo sistemático, documentado e preventivo, mediante diagnóstico institucional, matriz de riscos, plano de ação, capacitação de gestores, acompanhamento de indicadores e revisão periódica das medidas adotadas.
9. Especificamente no **âmbito do TJMG**, a matéria assume relevância própria diante da diversidade de realidades funcionais existentes em sua estrutura. Há, como se sabe, **unidades submetidas a acúmulo crônico de demandas, setores com intensa pressão por produtividade, déficit de pessoal, contato direto com jurisdicionados em situação de conflito e equipes sujeitas a modelos de gestão bastante distintos entre si**. Soma-se a isso a coexistência de diferentes regimes e condições de trabalho, como teletrabalho, condições especiais, retorno de licença médica, servidores com deficiência, gestantes, lactantes e cuidadores, fatores que evidenciam a necessidade de tratamento institucional dos riscos psicossociais, não como eventos isolados, mas como dimensão concreta da organização do trabalho no Tribunal.
10. Soma-se a isso a constatação de que, em cenários de natureza complexa, como os citados anteriormente, os riscos psicossociais tendem a se manifestar de forma concreta e reiterada, especialmente por meio de **adoecimentos relacionados ao trabalho, afastamentos por saúde mental, conflitos recorrentes com chefias, denúncias de assédio, isolamento funcional, dificuldade de desconexão, sobreposição de atribuições, pressão permanente por produtividade e sensação de desamparo institucional**. Trata-se, portanto, de questão inegavelmente atual e materialmente verificável, diretamente relacionada à saúde da categoria, à qualidade das relações de trabalho e, em última análise, à própria eficiência da prestação jurisdicional.
11. A partir dessa moldura, o SINJUS-MG entende ser necessário que o TJMG apresente, de forma objetiva, como vem estruturando sua política de prevenção, identificação e gerenciamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Nesse sentido, cabe também pontuar que **campanhas abstratas de saúde mental, ações pontuais de acolhimento ou atendimentos individualizados posteriores ao adoecimento, embora relevantes, não substituem uma política institucional efetivamente preventiva**, fundada em diagnóstico, dados, responsáveis definidos, cronogramas, plano de ação e monitoramento contínuo.

12. O que se busca, portanto, é que a Administração avance de uma lógica meramente reativa para uma atuação planejada e estrutural, orientada pelos parâmetros contemporâneos de saúde ocupacional, pela Resolução CNJ nº 207/2015, pela redação atual da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e pelo dever constitucional de proteção à saúde no ambiente de trabalho.

13. Diante do exposto, requer o SINJUS-MG:

- a) sejam prestadas informações formais sobre as medidas atualmente adotadas pelo TJMG para identificação, avaliação, controle e monitoramento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, especialmente à luz da atualização da NR-1 e das diretrizes da Resolução CNJ nº 207/2015;
- b) seja informado se o Tribunal possui diagnóstico institucional, matriz de riscos, plano de ação, comissão, grupo de trabalho, comitê ou estrutura equivalente voltada especificamente ao tratamento dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, com indicação das unidades envolvidas, metodologia utilizada, indicadores acompanhados e cronograma de atuação;
- c) seja esclarecido se há previsão de participação das entidades representativas dos servidores na elaboração, revisão ou acompanhamento das políticas, diagnósticos, planos de ação ou medidas institucionais relacionadas à prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.

14. Na expectativa de que os esclarecimentos solicitados sejam prestados e de que a matéria receba o tratamento institucional compatível com sua relevância para a saúde dos servidores, o SINJUS-MG renova seus protestos de elevada consideração e respeito.

Respeitosamente,



Felipe Rodrigues e Rodrigues do Carmo
Coordenador-Geral do SINJUS-MG