

Visão do Direito



Camila Linhares

Advogada especialista em gestão de conflitos e sócias da Unniversa Soluções de Conflitos



Jessica Gonçalves

Advogada especialista em gestão de conflitos e sócias da Unniversa Soluções de Conflitos

NR01: resolver conflitos no trabalho evitará problemas com a lei em 2026

A prorrogação da obrigatoriedade da NR-1 para maio de 2026 deu mais tempo para as empresas se prepararem. Mas o que isso significa na prática? Agora a segurança do trabalho precisa incluir também a saúde mental dos funcionários.

A nova regra exige que as empresas criem programas para identificar e combater problemas como estresse excessivo, assédio moral, sobrecarga de trabalho e conflitos no ambiente profissional. O prazo legal foi estendido, mas os números mostram urgência: transtornos mentais e comportamentais já foram a terceira causa de afastamento do trabalho no Brasil. Em 2025, dados apontam que os afastamentos por problemas de saúde mental mais que dobraram.

Problemas mal geridos agravam esse cenário, comprometendo a saúde dos

trabalhadores e gerando passivos que vão além do cumprimento da norma. Conflitos no ambiente de trabalho não são apenas desentendimentos pontuais. São situações que, quando mal conduzidas, atingem a saúde mental de quem passa boa parte do dia em espaços que deveriam ser seguros e harmônicos.

Divergências com lideranças sobre sobrecarga de tarefas, desentendimentos que ajudam a promover um clima hostil entre colegas, assédio moral disfarçado de 'cobrança por resultados', falta de clareza sobre funções que gera tensão constante são apenas algumas das recorrências. Uma hora corpo e a mente cobram o preço. O trabalhador leva isso para casa, perde o sono, afasta-se de quem ama, adocece.

A questão não é se conflitos vão acontecer, pois eles são naturalmente parte das

relações humanas. A questão é: o que fazemos quando eles surgem? Ignorar ou usar mecanismos que permitam que diálogo, escuta e resolução de problemas sejam pautados antes que vire adoecimento?

Esse cenário não afeta apenas quem sofre diretamente. A rotatividade aumenta, os afastamentos crescem, processos trabalhistas começam a surgir e equipes inteiras ficam desmotivadas. O custo humano vem primeiro, e, em alguns casos, será irreparável. Já o custo empresarial vem como consequência inevitável. Mas há caminhos para onde ir.

Práticas adequadas de resolução de conflitos, como mediação, conciliação, e a existência de canais de escuta que funcionem não são 'benefícios corporativos' ou diferenciais competitivos, mas uma premissa pautada fundamentalmente

também pela comunicação não violenta. No contexto da saúde, são ferramentas intrínsecas à dignidade no trabalho. Quando uma empresa investe nesses mecanismos, está dizendo que problemas relacionais existem, merecem tratamento sério e que divergências podem ser resolvidas sem destruir pessoas no processo.

O impacto vai além dos muros da organização. Trabalhadores que têm conflitos resolvidos de forma justa e respeitosa voltam para casa mais inteiros, mantêm vínculos afetivos preservados, conseguem, de fato, viver. Empresas que priorizam essas práticas contribuem para uma sociedade menos adoecida e judicializada, mais capaz de lidar com o trabalho. A NR-1 tornará isso obrigatório no próximo ano. Mas a urgência já existe. E não precisa dela para começar.

Visão do Direito



Deborah Toni

Sócia do escritório Deborah Toni Advocacia. Especialista em processo civil pelo Instituto Brasileiro de Direito Aplicado (IDA)

Quando o Estado falha, a Justiça corrige: o caso dos policiais federais aposentados por incapacidade

A recente decisão da 16ª Vara Federal do Distrito Federal representa um marco na correção de uma injustiça silenciosa que se arrastava desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019. Observo com preocupação, e com senso de responsabilidade, os efeitos de reformas que, sob o argumento de modernizar o Estado, acabam por negligenciar princípios constitucionais basilares.

A sentença reconheceu o direito à aposentadoria com integralidade e paridade para delegados da Polícia Federal aposentados por incapacidade permanente, desde que tenham ingressado no serviço público até 2019. Trata-se de uma reviravolta histórica, que evidencia uma grave lacuna deixada pela Reforma

da Previdência: a ausência de regra de transição para os servidores que não se aposentaram voluntariamente, mas por invalidez, uma categoria que, por definição, encontra-se em situação de vulnerabilidade ampliada.

A Constituição Federal sempre conferiu tratamento diferenciado aos servidores que exercem atividades de risco, como os policiais civis. A Lei Complementar nº 51/1985 e a Lei nº 4.878/1965, ambas recepcionadas pela ordem constitucional, asseguram proventos integrais e paridade. O Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Tema 1019 da repercussão geral, consolidou esse entendimento ao reforçar que a natureza da atividade policial justifica proteção previdenciária especial, independentemente da modalidade de aposentadoria.

Ignorar esse arcabouço normativo, como fez a EC 103/2019 ao omitir regra de transição, é afrontar o princípio da isonomia. Não há justificativa constitucional para tratar de forma menos benéfica o servidor que, por moléstia ou acidente, é compelido a se aposentar. A inexistência de transição não pode ser interpretada como revogação tácita de direitos fundamentais. A experiência histórica da EC 70/2012, que corrigiu omissão similar da EC 41/2003, reforça esse raciocínio e demonstra que o legislador constituinte derivado pode, sim, falhar — e deve ser corrigido.

A decisão judicial não apenas reconhece esse direito: ela determina sua implementação imediata. Os impactos são concretos. Aposentadorias que antes giravam em torno de R\$ 15 mil

podem ser recalculadas para valores superiores a R\$ 40 mil. Mais do que cifras, trata-se de dignidade, de segurança jurídica e de respeito à trajetória de servidores que dedicaram suas vidas à proteção da sociedade.

Os tribunais pátrios já, há muito, haviam sinalizado a validade da legislação especial aplicável aos policiais. Agora a justiça se confirma aos aposentados por incapacidade permanente. É o momento de o Estado reconhecer que reformas estruturais não podem ser conduzidas às custas dos mais vulneráveis. Que essa decisão sirva de precedente, e de alerta, para futuras alterações legislativas. O direito não pode ser moldado exclusivamente pela lógica fiscal. Ele deve, acima de tudo, servir à Justiça.