

NR – 1
Atualizações e suas Implicações



CONCEITO E OBJETIVO

Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, com vigência a partir de 26 de maio de 2025

Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) passou por relevantes alterações no âmbito da segurança e saúde ocupacional, com o objetivo de aprimorar a gestão de riscos e promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Inclusão expressa dos **riscos psicossociais** como parte integrante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), reconhecendo que fatores como **estresse, assédio e pressão excessiva** podem impactar significativamente a saúde dos trabalhadores.

- Ampliação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO);
- Revisão do conceito de perigo ou fator de risco ocupacional;
- Revisão de participação ativa dos trabalhadores no processo de gestão de riscos.

Pontos de atenção decorrentes da atualização

- A definição do nexo causal pode apresentar elevada complexidade, considerando que transtornos mentais podem decorrer de múltiplos fatores sociais e pessoais acumulados ao longo do tempo;
- As empresas passam a ter o dever de realizar avaliações contínuas dos riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais, com adoção de estratégias preventivas permanentes;



PRINCIPAIS MUDANÇAS

É obrigatório o cumprimento das NRs pelas partes envolvidas na relação de trabalho, empresas, organizações, órgãos públicos da administração direta e indireta, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como outras relações jurídicas de trabalho, como é o caso das terceirizações.

GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO):

Por meio da nova redação da NR-1, o GRO passa a ser um processo mais abrangente e sistemático, incluindo a identificação de perigos, avaliação de riscos, implementação de metodologias estruturadas para identificação, avaliação e controle de riscos, medidas de prevenção, monitoramento contínuo e documentação e registro de todas as ações.

O Gerenciamento de Risco Ocupacionais deve ser documentado e revisado periodicamente, garantindo que as medidas de controle sejam eficazes e atualizadas.

- Riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos e biológicos;
- Riscos de acidentes;
- Riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo fatores de risco psicossociais **relacionados ao trabalho**.

PRINCIPAIS MUDANÇAS

Inclusão dos Riscos Psicossociais no GRO

Uma das principais inovações da Portaria MTE nº 1.419/2024 é a inclusão expressa dos riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Esses riscos estão relacionados à forma como o trabalho é organizado, gerido e vivenciado pelos trabalhadores, podendo impactar diretamente a saúde mental e o bem-estar ocupacional.

A partir da atualização normativa, as empresas passam a considerar fatores como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva, conflitos interpessoais e práticas de assédio dentro das avaliações preventivas.

A mudança amplia o conceito tradicional de segurança e saúde no trabalho, incorporando aspectos emocionais e organizacionais ao processo de prevenção, o que exige das empresas uma abordagem mais integrada na gestão dos riscos ocupacionais.

PRINCIPAIS MUDANÇAS

DOCUMENTAÇÃO:

Todas as etapas dos novos procedimentos devem ser integradas ao **PGR** ou à **AEP**, seja no Inventário de Riscos ou em anexos específicos. Os resultados da identificação de perigos e da avaliação de riscos devem cumprir rigorosamente os requisitos do **subitem 1.5.7.3.2 da NR-1**, contemplando:

O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- **Caracterização dos processos e ambientes de trabalho;**
- **Caracterização das atividades;**
- **Descrição dos perigos, com a identificação das fontes e/ou circunstâncias;**
- **Indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores aos perigos;**
- **Indicação dos grupos de trabalhadores expostos aos perigos;**
- **Descrição das medidas de prevenção implementadas;**
- **Caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;**
- **Dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da Avaliação de ergonomia nos termos da NR-17;**
- **Avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação.**

Plano de Ação com Medidas que visam a eliminação, controle e/ou redução do risco – Por risco e volume.

13 FATORES PSICOSSOCIAIS DA NR-01:

- 1 Assédio de qualquer natureza**
 - Moral, sexual ou psicológico
- 2 Má gestão de mudanças organizacionais**
 - Falta de planejamento e comunicação em processos de mudança
- 3 Baixa clareza de papel/função**
 - Indefinição de responsabilidades
- 4 Baixas recompensas e reconhecimento**
 - Falta de valorização pelo trabalho realizado
- 5 Falta de suporte/apoio no trabalho**
 - Percepções de tratamento desigual
- 6 Baixo controle no trabalho / falta de autonomia**
 - Percepções de tratamento desigual

13 FATORES PSICOSSOCIAIS DA NR-01:

7

Baixa justiça organizacional

- Percepção de tratamento desigual

8

Eventos violentos ou traumáticos

- Situações que geram impacto emocional

9

Baixa demanda no trabalho (subcarga)

- Falta de atividades ou desafios

10

Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)

- Volume excessivo de trabalho

11

Más relações no ambiente de Trabalho

- Conflitos interpessoais recorrentes.

12

Trabalho em condições de difícil comunicação

- Barreiras e falhas comunicativas frequentes

13

Trabalho remoto e isolado

- Falta de interação social

RESPONSABILIDADES E DOCUMENTAÇÃO DO PGR

A elaboração dos documentos que compõem o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é de responsabilidade da organização. No entanto, pode ser designada uma ou mais pessoas, inclusive externas, para garantir que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) seja devidamente implementado, documentado e operacionalizado, em conformidade com a norma, em todos os locais e áreas de atuação da organização.

Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados e assinados por Profissional Legalmente Habilitado (PLH). Contudo, o PGR que contém o inventário de riscos e o plano de ação não exige, obrigatoriamente, a elaboração por esse profissional. Destaca-se a necessidade de atenção às normas setoriais, que podem estabelecer exigências específicas, como ocorre na NR-18, cujo subitem 18.4.2 determina que o PGR em canteiros de obras seja elaborado por PLH.

A NR-1 estabelece que o PGR deve ser datado e assinado pelo responsável por sua elaboração, com o objetivo de garantir o registro e o acompanhamento das atualizações realizadas ao longo das revisões obrigatórias previstas na norma.

Cabe ao empregador assegurar a capacitação e o treinamento dos trabalhadores, conforme previsto nas disposições específicas de cada Norma Regulamentadora. Para todos os treinamentos iniciais, periódicos ou eventuais, deve ser emitido certificado contendo o nome e a assinatura do trabalhador, o conteúdo programático, a carga horária, a data e o local de realização, além do nome e da qualificação dos instrutores e da assinatura do responsável técnico pelo treinamento.

O registro dos treinamentos deve ser formalizado por meio da entrega do certificado, sendo disponibilizada uma via ao trabalhador e mantida uma cópia pela organização. Esse registro também deve constar nos documentos funcionais do empregado.

ESTRUTURA E IMPLEMENTAÇÃO DO GRO E PGR

A organização deve implementar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) em todas as suas atividades, por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que pode ser aplicado por setores ou atividades específicas.

O PGR não possui formato fixo, sendo composto pelo inventário de riscos (químicos, físicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos) e pelo plano de ação, podendo ser estruturado por meio de um sistema de gestão em SST.

Essa estrutura segue o modelo PDCA, um processo contínuo voltado à melhoria dos resultados em saúde e segurança no trabalho.

1. **Plan (Planejar):** estabelece os objetivos e os processos necessários para assegurar resultados de acordo com a política de Saúde e Segurança Ocupacional da organização;
2. **Do (Fazer):** implementar os processos conforme planejados;
3. **Check (Checar):** monitorar e mensurar atividades e processos em relação à política de Saúde e Segurança Ocupacional e objetivos, e relatar os resultados;
4. **Act (Agir):** tomar medidas para melhoria contínua, para alcançar os resultados pretendidos.

ETAPA	PROCESSOS E ATIVIDADES (NR-01)	DOCUMENTAÇÃO EXIGIDA
P PLAN	• 1.5.4.2 Levantamento preliminar de perigos • 1.5.4.3 Identificação de perigos • 1.5.4.4 Avaliação de riscos ocupacionais	Inventário de Riscos Laudos e pareceres técnicos
D DO	• 1.5.5 Medidas de controle • 1.5.5.2 Elaboração do plano de ação	Plano de Ação
C CHECK	• 1.5.5.3.1 Implementação e acompanhamento • 1.5.5.3.2 Monitoramento de desempenho	Relatórios de Auditoria
A ACT	• 1.5.5.3.2.1 Ações corretivas • 1.5.5.5 Análise de acidentes e doenças • 1.5.6 Plano de emergência	Análise de Acidentes PAE (Emergências)

PRINCIPIOS BÁSICOS PARA IMPLANTAR RISCOS PSICOSSOCIAIS NA ORGANIZAÇÃO

1. Preparação e planejamento

Estruturação prévia das ações de identificação e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

2. Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP)

Constitui a principal ferramenta inicial de análise;

Aplicável a todas as empresas, inclusive Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP);

Obrigatória mesmo para empresas dispensadas da elaboração do PGR (graus de risco 1 e 2);

Prevista nas alíneas “c” e “d” da norma.

3. Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) — quando necessária

Deve ser realizada quando houver:

- Identificação de inadequações ou insuficiência das medidas adotadas;
- Necessidade de acompanhamento da saúde dos trabalhadores conforme o PCMSO (NR-07);
- indícios de relação entre condições de trabalho e acidentes ou doenças ocupacionais.



Integração da NR 01 com a NR 17, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho

Macroprocessos	Documentos	
Gerenciamento de Riscos ocupacionais – GRO	Ergonomia – NR 17	Programa de Gerenciamento de Riscos PGR
Identificação de Perigos	AEP – Avaliação Ergonômica Preliminar	Inventário de Riscos
Avaliação de Riscos Ocupacionais	AET – Análise Ergonômica do Trabalho	+
Controle dos Riscos	Incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.	Plano de Ação

DICAS IMPORTANTES DA AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

- O PGR da NR-01 não estabelece metodologia específica nem a categoria profissional responsável por sua assinatura.
- A NR-01 adota abordagem **coletiva** nas avaliações ambientais, considerando riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes e psicossociais, com foco na proteção dos trabalhadores expostos.
- Normas como **NR-07 (PCMSO)**, **NR-20**, **NR-33**, **NR-35** e **NR-37** possuem abordagem **individual**, cabendo ao médico do trabalho avaliar a aptidão do trabalhador.
- O médico do trabalho poderá solicitar exames complementares e apoio de outros profissionais da saúde para avaliação mais precisa.
- A avaliação de aptidão laboral e a gestão dos riscos psicossociais possuem finalidades distintas e devem ser tratadas separadamente.
- Casos de assédio moral e sexual devem seguir o código de ética organizacional, com canais de denúncia adequados, sigilo e observância à LGPD.
- Aplica-se o critério da dupla visita, conforme art. 627 da CLT, especialmente diante de novas exigências legais.

PRINCIPAIS MUDANÇAS

PARTICIPAÇÃO ATIVA DOS EMPREGADOS:

O novo texto da Norma Regulamentadora reforça também a necessidade de envolver os trabalhadores em todas as etapas do processo de gerenciamento de riscos, desde a identificação até a implementação de soluções preventivas.

De acordo com a nova NR-1, a participação ativa dos colaboradores é fundamental nesse processo, pois poderão contribuir para a identificação dos riscos, sugerir medidas preventivas e participar da avaliação, inclusive monitoramento dos riscos psicossociais.

REVISÃO DO CONCEITO DE PERIGO OU FATOR DE RISCO OCUPACIONAL:

A atualização da NR-1 redefine com maior clareza elementos que podem causar lesões ou agravos à saúde, eliminando ambiguidades que poderiam comprometer a interpretação uniforme entre empregadores, trabalhadores e fiscais do trabalho. A precisão conceitual também facilita a elaboração de programas eficazes de prevenção de riscos, deixando tudo mais claro.

- **Gerenciamento de Risco Ocupacional (GRO):** um conjunto de ações que a empresa deve seguir para garantir que os riscos no ambiente de trabalho sejam reduzidos ao mínimo possível.
- **Perigo ou fato de risco ocupacional:** qualquer situação que possa causar dano à saúde do trabalhador.
- **Emergência de grande magnitude:** acidentes ou situações inesperadas que podem afetar não apenas os trabalhadores, mas também a população ao redor e ao meio ambiente.
- **Levantamento preliminar de perigos e riscos:** um primeiro estudo que as empresas precisam fazer para identificar os principais riscos no ambiente de trabalho e agir preventivamente.

AVALIAÇÃO DE PERIGO E RISCOS

Os conceitos de identificação de perigos e avaliação de riscos são amplamente abordados em normas internacionais e foram consolidados pela NR-1, com o objetivo de padronizar e facilitar a compreensão desses elementos na gestão de Segurança e Saúde no Trabalho.

A ISO 45001, traduzida pela ABNT em 2018, define perigo como “fonte com potencial para causar lesões e problemas de saúde” (ABNT, 2018).³⁰ Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT) utiliza o termo fator de risco, conceituando-o como “o que é intrinsecamente suscetível de causar lesões ou danos à saúde das pessoas” (ILO-OSH, 2001).

No que se refere ao risco, a BS 8800 o define como “A combinação da probabilidade e consequência de ocorrer um evento perigoso especificado” (BSI, 1996), enquanto a OIT complementa como “a combinação da probabilidade de que ocorra um evento perigoso com a severidade das lesões ou dos danos causados por esse evento à saúde das pessoas” (ILO-OSH, 2001).

Por sua vez, a ISO 45001 apresenta o risco de saúde e segurança ocupacional como a “combinação da probabilidade de ocorrência de eventos ou exposições perigosas relacionadas aos trabalhos e da gravidade das lesões e problemas de saúde que podem ser causados pelo(s) evento(s) ou exposição(ões)” (ABNT, 2018).

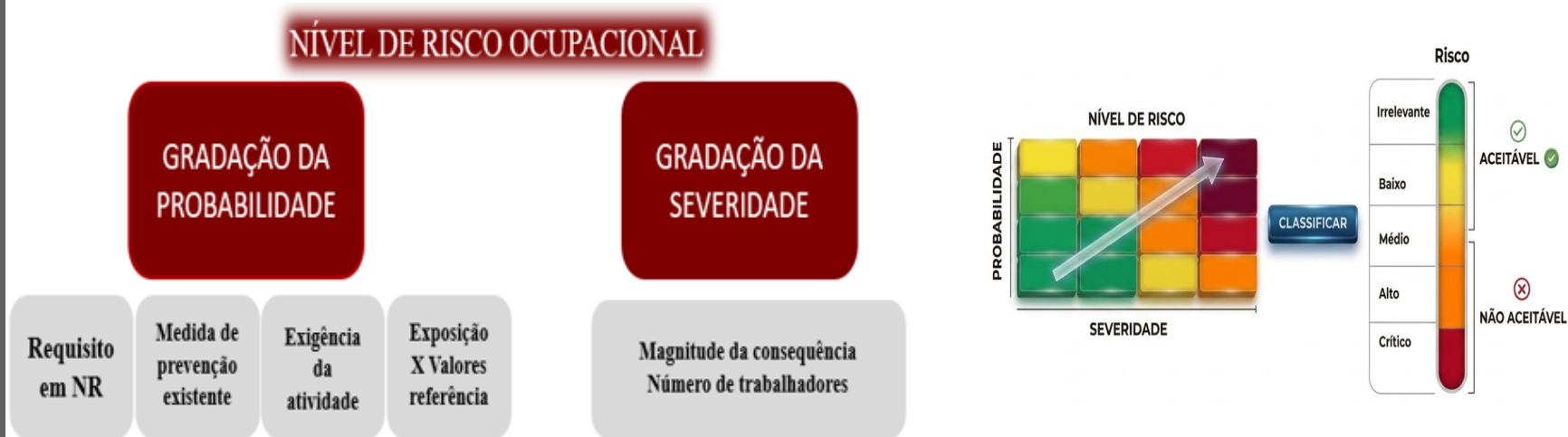
Com base nesses conceitos, a NR-1 estabeleceu definições próprias em seu Anexo I, buscando harmonizar as diferentes abordagens existentes.

- **Perigo ou fator de risco ocupacional/Perigo ou fonte de risco ocupacional:**
“Fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde. Elemento que isoladamente ou em combinação com outros tem o potencial intrínseco de dar origem a lesões ou agravos à saúde.” (BRASIL, 2020b).
- **Risco ocupacional:**
“Combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde.” (BRASIL, 2020b).

REQUISITOS PARA ATRIBUIÇÃO DA GRADAÇÃO DO NÍVEL DE RISCO

Para a adequada avaliação do nível de risco ocupacional, devem ser considerados os requisitos estabelecidos nas Normas Regulamentadoras, bem como as medidas de prevenção já implementadas no ambiente de trabalho.

Também é necessário analisar as exigências inerentes às atividades desempenhadas, além de realizar a comparação entre o perfil de exposição ocupacional dos trabalhadores e os valores de referência previstos na NR-9.



AVALIAÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - FRPT



MEDIDAS DE CONTROLE POR CLASSIFICAÇÃO DE RISCO

1. **Irrelevante**: Não há necessidade de estabelecer ação de controle.
2. **Baixo**: Poderá ser mantido o controle existente e avaliar a necessidade de medidas corretivas ou adicionais.
3. **Médio**: Um planejamento a médio e longo prazo deve ser elaborado.
4. **Alto**: Um planejamento a curto prazo deve ser elaborado.
5. **Crítico**: Atividade deve ser interrompida e ações devem ser adotadas imediatamente

Recomenda-se a leitura das Diretrizes da ABNT ISO 45001, ABNT ISO 31000, ABNT ISO 31010, apêndice D da BS 8800 (BSI, 1996), AIHA (2015) e autores de referência na área de higiene ocupacional e segurança do trabalho.



RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR EM SST

Cabe ao empregador:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- b) Informar aos trabalhadores:
 - I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
 - II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;
 - III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; e
 - IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- c) Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;
- d) Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) Determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;²¹ 3. Comentários sobre o novo texto da NR-1
- f) Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho; e
- g) Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
 - I. eliminação dos fatores de risco;
 - II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
 - III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
 - IV. adoção de medidas de proteção individual.

RESPONSABILIDADES DO TRABALHADOR

Cabe ao trabalhador:

- a) Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) Submeter-se aos exames médicos previstos nas NR;
- c) Colaborar com a organização na aplicação das NR; e
- d) Usar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador.

Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento do disposto nas alíneas do subitem anterior.

Informação de Riscos:

Todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:

- a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;
- b) os meios para prevenir e controlar tais riscos;
- c) as medidas adotadas pela organização;
- d) os procedimentos a serem adotados em situação de emergência; e
- e) os procedimentos a serem adotados, em conformidade com os subitens 1.4.3 e 1.4.3.1. 1.4.4.1

As informações podem ser transmitidas:

- a) durante os treinamentos; e
- b) por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico

PRINCIPAIS PREMISSAS DO RELATÓRIO DO GET – RISCOS PSICOSSOCIAIS

- Estabelecer critérios de identificação dos perigos e avaliação do risco - Análise Qualitativa e Proporcionalidade;
- Promover a divulgação de boas práticas de prevenção;
- Promover mecanismos de divulgação do tema;
- Estruturar políticas e workshops sobre o tema com conceitos e diretrizes;
- Desenvolver estratégias de formação, treinamentos e capacitação dos trabalhadores sobre o tema.

MONITORAMENTO DE MELHORIAS EM SST POR INDICADORES

MENSURAÇÃO DA EFICÁCIA DOS PLANOS DE AÇÃO OU MEDIDAS DE CONTROLE	REDUÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DE ALTA, MÉDIA, BAIXA SEVERIDADE
MENSURAÇÃO DE TREINAMENTO, QUANTIDADE DE TRABALHADORES CAPACITADOS	ÍNDICE DE TAXA DE FREQUÊNCIA DE ATESTADOS
QUANTIDADE DE INSPEÇÕES NOS LOCAIS DE TRABALHO	NÚMERO DE ATENDIMENTOS CLÍNICOS
REDUÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS, AFASTAMENTOS E ACIDENTES	HORAS/TREINAMENTO
NÚMERO DE ATENDIMENTO EMERGENCIAIS	QUANTIDADE DE BLITZ PREVENTIVAS NO AMBIENTE DE TRABALHO
NÚMEROS DE EXAMES PERIÓDICOS REALIZADOS	NÚMERO DE AFASTADOS PELO INSS

MAPA DE RISCO X PLANO DE AÇÃO

Enquanto o plano de ação formaliza os resultados obtidos na definição das medidas de controle, o inventário de riscos reúne e organiza as informações provenientes da identificação de perigos e da avaliação dos riscos ocupacionais. Esse inventário contempla a caracterização dos processos, dos ambientes de trabalho e das atividades desenvolvidas, além da descrição dos perigos existentes e dos possíveis danos ou agravos à saúde dos trabalhadores.

De acordo com a NR-1, é obrigatória a manutenção de registros que comprovem a implementação das medidas de prevenção, bem como eventuais ajustes realizados.

Podem ser utilizados diversos meios, como registros fotográficos, vídeos, atas de reuniões, listas de presença, relatórios de inspeção ou outros documentos que evidenciem a execução das ações previstas no plano.

O desempenho das medidas de prevenção deve ser acompanhado de forma sistemática e planejada, abrangendo a verificação da execução das ações, a inspeção dos ambientes e equipamentos de trabalho, bem como o monitoramento das condições ambientais e da exposição a agentes nocivos, quando aplicável.

NR01 E NR17

A norma também determina que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve observar as exigências da NR 17 (Ergonomia), que trata das condições de organização do trabalho, sobrecarga entre outros quesitos. Assim, o novo texto reforça a integração da NR 01 com a NR 17.

1.5.3 Responsabilidades

(...)

1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Organização do Trabalho

Levantamento, transporte e descarga individual de cargas

Mobiliário nos postos de trabalho

Trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais

Condições de conforto no ambiente de trabalho

PROCEDIMENTOS DE RESPOSTA A EMERGÊNCIAS

A organização deve estabelecer, implementar e manter procedimentos de resposta a emergências, considerando os riscos existentes e as características das atividades desenvolvidas.

A norma também exige que sejam definidos, nesses procedimentos, os meios e recursos necessários para a prestação de primeiros socorros, o encaminhamento de acidentados e a adoção de medidas adequadas para cenários de emergência de grande magnitude, quando aplicável.

Em organizações que apresentam cenários de emergência de grande porte, especialmente aquelas que envolvem a produção, armazenamento ou utilização de substâncias perigosas, torna-se essencial a adoção de uma abordagem sistemática e bem estruturada para o controle desses agentes, visando à proteção dos trabalhadores, do meio ambiente e da população.

Para situações de acidentes maiores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com base na Convenção nº 174, desenvolveu o Manual de Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, publicado no Brasil pela Fundacentro. Esse documento serve como referência para a elaboração de planos de emergência em instalações industriais de alto risco, não substituindo, contudo, a legislação e as normas vigentes, mas oferecendo diretrizes para a implementação de medidas de controle desses acidentes.

Adicionalmente, a elaboração de planos de emergência pode ter **como referência a ABNT NBR 15219:2020**, que estabelece requisitos e procedimentos aplicáveis ao tema.

DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Sugestões de ações para prevenção da saúde mental

Importante: tais ações não substituem a avaliação formal dos riscos psicossociais.

- Desenvolver programas de qualidade de vida no trabalho, incentivando atividade física, ginástica laboral e hábitos saudáveis;
- Promover ambiente organizacional positivo, baseado na colaboração, respeito e reconhecimento profissional;
- Estimular diálogo e integração entre equipes, com monitoramento contínuo do clima organizacional;
- Implementar mecanismos de identificação precoce de riscos psicossociais, permitindo respostas preventivas;
- Disponibilizar apoio especializado, quando necessário e conforme avaliação do médico responsável pelo PCMSO.

Medidas institucionais de promoção da saúde mental

- A saúde mental possui caráter multifatorial, devendo ser analisada de forma ampla e individualizada, não se limitando às diretrizes da NR-01;
- Inserir a temática da saúde mental no Código de Ética e nas políticas corporativas, com definição de fluxos e procedimentos internos;
- Promover capacitações sobre gestão do estresse e desenvolvimento de estratégias de enfrentamento saudável;
- Estabelecer canais formais de denúncia para casos de assédio moral, sexual e outras violências no trabalho, com garantia de confidencialidade;
- Possibilidade de atuação conjunta com a CIPA em ações de conscientização e prevenção.



O QUE SERÁ COBRADO NAS FISCALIZAÇÕES

Principais Irregularidades Identificadas em Fiscalizações Trabalhistas – NR-1

Inspeção do Trabalho - Suspensão 12 meses



MEI / ME e EPP

O Microempreendedor Individual (MEI) está dispensado da elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). No entanto, essa dispensa não se aplica à empresa contratante, que deverá incluí-lo em suas ações de prevenção e em seu PGR quando houver prestação de serviços em suas dependências. Além disso, a SEPRT disponibiliza orientações específicas para auxiliar o MEI na adoção de medidas de segurança e saúde no trabalho. Ressalta-se que a dispensa não afasta o cumprimento das demais Normas Regulamentadoras.

As Microempresas (ME) possuem tratamento simplificado, podendo utilizar ferramentas de avaliação de riscos disponibilizadas pela SEPRT para estruturar o PGR. Quando enquadradas nos graus de risco 1 e 2 e não houver exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, poderão ser dispensadas da elaboração do programa, desde que realizem a declaração das informações digitais. Essas informações devem ser mantidas, divulgadas aos trabalhadores e são de responsabilidade do empregador, podendo gerar penalidades em caso de descumprimento.

As Empresas de Pequeno Porte (EPP) seguem as mesmas condições aplicáveis às microempresas, podendo ser dispensadas do PGR e, em determinadas situações, também do PCMSO. Contudo, permanece obrigatória a realização dos exames médicos ocupacionais e a emissão do ASO. Destaca-se que a dispensa não isenta do cumprimento das demais exigências legais, estando a empresa sujeita à fiscalização e aplicação de penalidades em caso de irregularidades.

JUDICIALIZAÇÃO

Busca-se a suspensão da portaria do Ministério do Trabalho (1.419/2024) e o reconhecimento de que não cabe aplica as empresas, autuações, multas, notificações punitivas ou outras medidas coercitivas relacionadas a fatores de risco psicossociais.

ADPFs

- **ADPF 1333:** Interposta pela Confederação Nacional de Saúde (**CNSaúde**).
- **ADPF 1316:** Interposta pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (**CONFENEN**).
- **ADPF 1340** - Interposta pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (**CNC**).
- A **FIESP** e Sindicatos moveram Ação Civil Pública (ACP nº 5014656-74.2026.4.03.6100). A MM. Juíza Dra. Cristiane Farias Rodrigues dos Santos, da 9ª Vara Cível da Justiça Federa de São Paulo, **deferiu em parte, a tutela provisória de urgência**, para determinar que a União Federal, em especial, o Ministério do Trabalho e Emprego se abstenham de exigir e de aplicar qualquer sanção (multas, interdições ou outras). Aplicação para toda as industrias do Estado de São Paulo.
- O **CIESP** ingressou como *Amicus Curiae* na **ADPF 1316 (COFENEN)**, ação a qual o Ministro André Mendonça **suspendeu por 90 dias** a aplicação de multas e outras sanções ligadas à inclusão de fatores de riscos psicossociais nas regras de gerenciamento de riscos no ambiente de trabalho. A decisão liminar busca criar condições de diálogo para esclarecer critérios de punições via Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (Nusol) do STF. Aplicação para todas as empresas (industrias, comercio e empresas de serviços de todo o Brasil).

A atualização da NR-01, promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, representa um avanço na gestão de segurança e saúde ocupacional ao ampliar o conceito tradicional de riscos do trabalho, incorporando os riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

A nova abordagem fortalece a cultura preventiva nas organizações, exigindo avaliações mais abrangentes das condições de trabalho, maior integração entre programas de saúde e segurança e participação ativa dos trabalhadores no processo de prevenção.

Mais do que o cumprimento de uma obrigação normativa, as mudanças incentivam a adoção de práticas organizacionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

A partir de **26 de maio de 2026**, o Ministério do Trabalho iniciará a fiscalização punitiva (multas) sobre a inclusão de **riscos psicossociais** no Programa de Gerenciamento de Riscos.

- Cartilha oficial com definições claras sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho (Guia).

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf/view

<https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>

ASSÉDIO ELEITORAL



CONCEITO

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho consiste na prática de coação, intimidação, ameaça ou induzimento por parte do empregador ou superior hierárquico, com o objetivo de influenciar ou direcionar a escolha política do empregado.

Trata-se de conduta que viola diretamente direitos fundamentais, especialmente a liberdade de convicção política e o sigilo do voto.

A Constituição Federal assegura, em seus arts. 1º, 5º e 14, os princípios da cidadania, da liberdade individual e do voto livre e secreto, sendo vedada qualquer forma de interferência nessas garantias.

PREVISÃO LEGAL

O ordenamento jurídico brasileiro proíbe práticas que restrinjam a liberdade eleitoral no ambiente de trabalho, assegurando a livre manifestação política do trabalhador.

A Constituição Federal (arts. 1º, 5º e 14) garante a dignidade da pessoa humana, a liberdade política e o voto livre e secreto.

O Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965, art. 301) tipifica como crime a coação para influenciar o voto.

A CLT, em seu art. 483, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho em caso de abuso do empregador.

A Lei nº 9.504/1997 reforça a proteção à liberdade de escolha do eleitor.

Ministério Público do Trabalho atua na fiscalização e responsabilização dessas condutas. Denúncias MPT, TSE e TST.

FORMAS E CONFIGURAÇÃO

O assédio eleitoral pode se manifestar por meio de diferentes condutas, tais como coação (ameaças de demissão ou prejuízo), indução (promessa de benefícios), pressão direta ou indireta e constrangimento, individual ou coletivo, no ambiente de trabalho.

Configura-se quando há o uso da posição de poder do empregador ou superior hierárquico para influenciar o comportamento político do empregado, gerando constrangimento, medo de represálias ou expectativa de vantagens.

Não é necessário que a ameaça seja explícita, bastando a existência de pressão capaz de comprometer a liberdade de escolha do trabalhador.

Exemplos:

- Empregador afirmar que empregados que não apoiarem determinado candidato poderão ser dispensados ou prejudicados;
- Promessa de promoção, bônus ou benefícios vinculados ao apoio político.

O trabalhador pode denunciar tais práticas ao Ministério Público do Trabalho, à Justiça do Trabalho ou por meio de canais internos da empresa, sendo garantido o sigilo e a proteção contra retaliações.

CONSEQUÊNCIAS, FISCALIZAÇÃO E PREVENÇÃO

- **Consequências jurídicas:**

A prática de assédio eleitoral pode gerar responsabilização nas esferas trabalhista, civil e criminal. Na esfera trabalhista, pode resultar no pagamento de indenização por danos morais e no reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme art. 483 da CLT.

Na esfera civil, aplica-se o dever de reparação previsto nos arts. 186 e 927 do Código Civil. Já na esfera criminal, o art. 301 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965) prevê sanções para coação eleitoral, incluindo pena de reclusão e multa.

- **Fiscalização e punição:**

A fiscalização ocorre principalmente por meio do Ministério Público do Trabalho, que pode receber denúncias, instaurar inquéritos civis e conduzir investigações:

- Termos de Ajuste de Conduta (TAC)
- Ações civis públicas, com aplicação de multas e outras penalidades.
- Reclamação Trabalhista - pagamento de indenizações, inclusive com caráter pedagógico.

- **Prevenção:**

As empresas devem garantir um ambiente de trabalho neutro, vedando qualquer forma de pressão ou direcionamento político.

É recomendável a adoção de políticas internas de compliance, treinamentos para gestores, criação de canais de denúncia seguros e medidas que assegurem o respeito à liberdade de convicção política dos trabalhadores.

JURISPRUDÊNCIAS

- **PROCESSO TRT/SP nº 1001870-12.2024.5.02.0044**

DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. ASSÉDIO ELEITORAL. PARCIAL PROVIMENTO DO RECURSO DO RECLAMANTE. DESPROVIMENTO DO RECURSO DA RECLAMADA.

A prova testemunhal demonstrou prática de assédio eleitoral pela empresa, com imposição de símbolos políticos e constrangimento aos empregados. Mantida a condenação por danos morais no valor de R\$ 8.000,00. Examinando a prova oral, constata-se que os relatos convergiram no sentido de que a partir de 2022 houve intensificação de práticas que ultrapassaram a mera manifestação de simpatia política dos proprietários, com reflexos no ambiente laboral, o que gerou constrangimento ao reclamante e seus colegas. O uso de camisetas e símbolos em contexto eleitoral, somado a episódios de hostilidade, configura, de fato, assédio eleitoral, prática vedada pela Constituição e pela legislação eleitoral e trabalhista. **A tentativa de influenciar, por meio de coação ou constrangimento, a opção política de trabalhadores ofende diretamente tais dispositivos constitucionais. Nesse cenário normativo, a conduta patronal verificada nos autos, consistente na distribuição de camisetas alusivas a candidaturas específicas, na alteração de uniformes e veículos da empresa em ano eleitoral, bem como na hostilização de empregados por vestirem cores identificadas com candidaturas adversas, configura prática abusiva que viola a liberdade de consciência e o direito fundamental ao voto secreto.** Dispositivos relevantes citados: CF/1988, ARTS. 1º, III, IV E V, 5º, II, IV, VI, IX E X, 7º, XXVIII, 14, CAPUT; CC, ARTS. 186, 187, 927, 944, PARÁGRAFO ÚNICO; CLT, ARTS. 157, II, 223-C A 223-G; LEI Nº 9.029/1995, ART. 1º; LEI Nº 9.656/1998, ART. 30; LEI Nº 4.737/1965, ARTS. 301 E 302. JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE CITADA: TST, RRAG-AG-AIRR-11823-89.2016.5.03.0037, 5ª TURMA, REL. MIN. DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES, DEJT 20/09/2024; TST, AG-AIRR-10781-05.2017.5.15.0144, 3ª TURMA, REL. MIN. ALBERTO BASTOS BALAZEIRO, DEJT 06/10/2023; TST, AG-AIRR-899-25.2013.5.15.0058, 6ª TURMA, REL. MIN. AUGUSTO CESAR LEITE DE CARVALHO, DEJT 24/04/2023; TST, RRAG-10460-31.2016.5.15.0038, 2ª TURMA, REL. MIN. MARIA HELENA MALLMANN, DEJT 15/03/2024. (TRT-2 – RO 1001870-12.2024.5.02.0044, 7ª Turma, Rel. Des. Gabriel Lopes Coutinho Filho).

<https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/83f2037cc9ba6b56b0ce0353cb237d4f>

JURISPRUDÊNCIAS

- **PROCESSO TRT/SP nº 1001360-53.2024.5.02.0317**

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO ELEITORAL. CONFIGURAÇÃO.

Quanto ao assédio eleitoral praticado no ambiente de trabalho, este foi comprovado de modo farto, seja pelo depoimento da testemunha da reclamante, como também pelas provas emprestadas juntadas aos autos. Diversas outras sentenças de outras Varas do Trabalho de Guarulhos reconheceram o assédio eleitoral ocorrido no mesmo local de trabalho da reclamante e no mesmo período. O assédio ocorreu tanto pela apresentação de um candidato a deputado, com pressão para que os empregados nele votassem, como pela participação de superiora hierárquica na eleição ao Conselho Tutelar, com igual pressão e reprimenda posterior, conforme comprovou a testemunha da autora. Ante o claro assédio cometido, que não pode ser considerado como mero dissabor, condeno as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais, fixando a indenização em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), valor condizente com o dano sofrido e a conduta praticada, observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. (TRT-2 – RO 1001360-53.2024.5.02.0317, 14ª Turma, Rel. Des. Marcelo Freire Gonçalves).

<https://pje.trt2.jus.br/jurisprudencia/e46f6b3de2c62b85b005135c9edc3bd3>

JURISPRUDÊNCIAS

- **PROCESSO TRT/MG nº 0011151-40.2024.5.03.0057**

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO ELEITORAL. CONFIGURAÇÃO. Conforme já definido na Resolução CSJT nº 355, de 28 de abril de 2023, reputa-se configurada como assédio eleitoral, qualquer conduta por parte do empregador de interferência nas convicções políticas individuais dos seus empregados, valendo-se da relação de emprego e da subordinação hierárquica para induzir ou coagir o empregado, com o objetivo de influenciar sua decisão eleitoral. Tal conduta viola o direito ao voto livre e consciente dos trabalhadores (art. 14 da CF), o que enseja a reparação por indenização em razão do dano moral coletivo. No presente caso, após detida análise dos elementos probatórios, acompanho a decisão proferida na origem, no sentido de que restaram provadas de forma evidente as práticas de assédio eleitoral relativas à eleição presidencial de 2022 por parte da reclamada. Ainda que não se tenha notícia de ter havido ameaça ou coação direta, ou de qualquer penalidade aplicada em razão de divergência política, é claro que a situação, querendo ou não a ré, tinha o condão de influir na decisão política de seus empregados, o que é suficiente para caracterização do assédio eleitoral. Trata-se de conduta flagrantemente abusiva que afronta o pluralismo político, a livre convicção política, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

No que diz respeito ao *quantum* indenizatório, devem ser observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, a gravidade da ofensa, a capacidade econômica do ofensor, o caráter pedagógico da medida e a vedação ao enriquecimento sem causa da vítima, observando-se os parâmetros do art. 223-G da CLT como critérios orientativos, conforme decisão do STF nas ADIs 6050, 6069 e 6082. Considerando a gravidade do **assédio eleitoral** e a repercussão coletiva do ato, considero razoável o valor atribuído à indenização no importe de **R\$400.000,00 (quatrocentos mil reais)**.

(TRT-3 – RO 0011151-40.2024.5.03.0057, 7ª Turma, Rel. Des. Fernando César da Fonseca).

<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>

OBRIGADO!

Dr. Fabio Abranches P. Barboza
Sócio

Sabrina Gomes Coqueiro
Área Trabalhista



Avenida Paulista, 925 – 3º. Andar – Bela Vista
CEP 01311-000 – São Paulo – SP – Brasil

☎ +55 (11) 2149-0500

✉ fabio@hondatar.com.br

www.hondatar.com.br

