

NR 01: O EQUÍVOCO DE INCLUSÃO DO ASSÉDIO NO PGR

A nova redação da **Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01)**, ao estabelecer diretrizes para o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, reforçou a necessidade de identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, conferindo destaque aos **fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (FRPRT)**.

Nesse contexto, tem ganhado espaço a **interpretação equivocada** de que o assédio moral, o assédio sexual e outras formas de violência no trabalho devem ser tratados como riscos ocupacionais e, portanto, inseridos no PGR das empresas. Essa visão, embora bem-intencionada do ponto de vista da proteção ao trabalhador, **ignora** a natureza distinta dos institutos e **desvirtua** a metodologia de gerenciamento de riscos ocupacionais estabelecida pela NR 01.

O **assédio** é uma realidade grave, que exige enfrentamento firme, **mas não se enquadra** no conceito de risco ocupacional estabelecido pela NR 01. Sua inclusão no PGR **compromete** a coerência e a eficácia do próprio sistema de gestão de riscos.

O presente Informe tem por objetivo **esclarecer** — à luz da técnica, da legislação e da doutrina — porque essa exigência é descabida, e qual a **correta alocação** do tratamento do assédio e da violência laboral dentro das organizações.



O GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

A NR 01 determina que o **gerenciamento de riscos ocupacionais** deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. O conceito de perigo ou fator de risco apresentado na NR 01 refere-se a um elemento ou situação com **potencial** de causar lesões ou agravos à saúde.

O PGR é um **instrumento técnico-gerencial** que se apoia em metodologias consolidadas de engenharia de segurança. Para cada perigo identificado, exige-se uma avaliação que mensure, com o máximo de objetividade possível, a **probabilidade de ocorrência** e a **severidade do dano potencial**. A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.

Para cada **perigo identificado**, deve-se avaliar o **nível de risco ocupacional**, o que pressupõe a existência de uma condição de trabalho objetivamente identificável, cuja ocorrência possa ser estimada e gerida por meio de medidas preventivas.

Portanto, o gerenciamento de riscos é um **processo** contínuo e sistemático de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais de uma organização.



A ALOCAÇÃO CORRETA DO TRATAMENTO DO ASSÉDIO

O assédio pode ser definido como uma conduta abusiva e reiterada, que viola a dignidade do trabalhador e compromete sua integridade psíquica. Sua **natureza é jurídico-comportamental**, e não técnico-operacional: decorre de ações humanas intencionais, em desacordo com deveres legais e éticos.

O **assédio moral** (reiteração de condutas abusivas com intenção de desestabilizar emocionalmente) e o **assédio sexual** (conduta de natureza libidínica, com ou sem hierarquia) são **desvios de conduta** que fogem completamente a qualquer parâmetro de mensuração por matriz de risco técnico.

INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA Nº 15

Trabalhista

Saúde e Segurança do Trabalho

O que existe é um **ato ilícito**, doloso ou culposo, a ser apurado com garantias processuais, e não um fator de risco a ser gerido por meio de procedimentos de Engenharia de Segurança do Trabalho.

Além disso, a **Lei 14.457/2022** instituiu o Programa Emprega + Mulheres e trouxe disposições específicas para prevenção e enfrentamento do assédio sexual e da violência no trabalho. Uma delas, inclusive, determina que as empresas com **CIPA** deverão adotar medidas de prevenção ao assédio, tais como:

- Inclusão de **regras de conduta** no regimento interno da CIPA;
- Realização de **treinamentos periódicos**;
- Disponibilização de **canais de denúncia** sigilosos e imparciais;
- Procedimentos para **apuração** de denúncias.

Observe-se que a lei **não inseriu** essas obrigações no PGR. Ela as alocou no **âmbito da CIPA**, da **gestão de pessoas** e de **programas de compliance**, reconhecendo a **natureza ético-disciplinar** do assédio, e não técnico-ocupacional.

Essa distinção não é meramente conceitual; ela possui implicações práticas relevantes. O PGR é um instrumento de **natureza preventiva**, fundamentado em técnicas consolidadas de **identificação de perigos**, análise de probabilidade e severidade e implementação de controles. Ao se buscar incluir o assédio nesse sistema, introduz-se um elemento alheio à sua lógica metodológica, deslocando o programa de sua finalidade original e fragilizando a sua aplicação.

ORIENTAÇÕES PRÁTICAS DE GESTÃO

Recomendamos às empresas que adotem uma **abordagem integrada**, mantendo a **separação metodológica** entre **riscos ocupacionais** e **condutas comportamentais**, como, por exemplo:

- ✓ O **PGR** deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos. Os **FRPRT** devem ser tratados apenas quando decorrentes de **fatores organizacionais** objetivos e não de condutas individuais ilícitas.
- ✓ Implementação e fortalecimento do **Canal de Denúncias** independente e sigiloso, conforme exige a Lei 14.457/2022, garantindo anonimato ao denunciante e tratamento imparcial das apurações.
- ✓ Divulgação e atualização de **Código de Conduta Ética**, com **definição clara** do que constitui assédio moral, assédio sexual e violência no trabalho, além das consequências disciplinares.
- ✓ **Capacitação periódica** de gestores e empregados sobre respeito mútuo, identificação de condutas ilícitas e procedimentos de denúncia.

ATENÇÃO

Recomendamos que as três últimas ações sejam incluídas no Plano de Ação do PGR **APENAS** quando constituírem medidas de prevenção definidas para controlar algum **fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho (FRPRT)** registrado no Inventário de Riscos do programa.

INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA Nº 15

Trabalhista

Saúde e Segurança do Trabalho



CONCLUSÃO

A inclusão do assédio moral e sexual no PGR constitui um **desvirtuamento técnico e jurídico**. O PGR é um programa de gerenciamento de risco de responsabilidade da organização. O assédio é **desvio de conduta ético-disciplinar**, cujo tratamento deve dar-se por meio de canais de denúncia, códigos de conduta, treinamentos e procedimentos apuratórios

Além disso, **não há** metodologia consolidada que permita tratar o assédio como risco ocupacional nos moldes exigidos pela NR 01, especialmente no que se refere à mensuração objetiva de severidade e probabilidade. Essa ausência de objetividade tende a gerar **insegurança jurídica** e dificuldades operacionais, ampliando, de forma difusa, as responsabilidades empresariais sem oferecer instrumentos eficazes de gestão ou prevenção.



ORIENTAÇÃO IMPORTANTE ÀS EMPRESAS

O SESI disponibiliza cursos gratuitos e 100% online de saúde e segurança para auxiliar as empresas. São formações rápidas, com certificado e conteúdos atualizados.

Já são mais de 20 cursos disponíveis, dentre eles **NOÇÕES BÁSICAS SOBRE GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS** em atendimento ao novo texto da NR 01.

Basta realizar a inscrição por meio da plataforma Sympla, pelo link abaixo:

[SESI Vida - Capacitações Gratuitas em Saúde e Segurança](#)



A Gerência de Assuntos Trabalhistas permanece à disposição para esclarecimentos através do e-mail grt@fiemg.com.br.