

INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA Nº 15

Trabalhista

Saúde e Segurança do Trabalho

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.



NATUREZA DOS RISCOS OCUPACIONAIS E O LIMITE METODOLÓGICO DO PGR

A NR 01 delimita o escopo dos riscos ocupacionais como aqueles decorrentes de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos, além dos fatores psicossociais que, **de forma objetiva**, estejam relacionados à **organização e às condições de 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**. Essa avaliação se dá por meio de matrizes que combinam grandezas físicas (concentração, nível de pressão sonora, força, carga) ou parâmetros qualitativos descritos em normas técnicas (ergonomia, exposição a calor, etc.).

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, a gestão de riscos ocupacionais presume que o perigo decorre de características do ambiente, do equipamento ou do processo de trabalho — não da **mera conduta individual** de uma pessoa contra outra.



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

Não há unidade de medida para a "**probabilidade de uma pessoa cometer assédio**" nem "**severidade do dano**" que possa ser preenchida por um engenheiro de segurança durante o levantamento de perigos. O que existe é um **ato ilícito**, doloso ou culposos, a ser apurado com garantias processuais, e não um fator de risco a ser gerido por meio de equipamentos ou procedimentos de engenharia.

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.



QUADRO COMPARATIVO: RISCOS OCUPACIONAIS × CONDUTAS COMPORTAMENTAIS

Critério	Riscos Ocupacionais (NR 01 / PGR)	Condutas Comportamentais / Éticas
Natureza da ameaça	Física, química, biológica, ergonômica, mecânica ou psicossocial (decorrente do processo produtivo).	Ético-disciplinar, interpessoal, decorrente de conduta dolosa ou culposa do agente.
Metodologia de Avaliação	Identificação de perigos + Avaliação de riscos (matriz de probabilidade e gravidade, com parâmetros objetivos).	Análise de desvio de conduta, depoimentos, provas documentais, sindicância/canal de denúncias.
Ferramentas de Controle	Medidas de engenharia, administrativas (treinamento, procedimentos) e EPIs.	Código de conduta, canal de denúncias, treinamentos éticos, políticas de prevenção e apuração.
Setor Responsável	Saúde e Segurança do Trabalho (SST) — engenheiros, médicos, técnicos.	Recursos Humanos, Compliance, Jurídico.
Nexo de Causalidade	Direto: exposição ao perigo → danos à saúde (ex.: ruído → perda auditiva).	Indireto e mediato: conduta individual → violação de deveres éticos → dano extrapatrimonial.

INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA Nº 15

Trabalhista

Saúde e Segurança do Trabalho

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:

- ✓ **PGR** focado em **riscos ocupacionais** previstos cientificamente na **engenharia de segurança e na medicina do trabalho**. 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.

CONCLUSÃO

A inclusão do assédio moral e sexual no PGR constitui um **desvirtuamento técnico e jurídico**. O PGR é instrumento de engenharia e medicina do trabalho, voltado **a riscos objetivos mensuráveis**. 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.