



Norma Regulamentadora nº 1

Fatores de Riscos Psicossociais

Gisele de Moraes Garcez
Março 2026

NR1 e Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

2018

- ✓ Portaria SIT 787/2018 – NR1
- ✓ Caracterizada como norma geral
- ✓ Revisão conforme agenda regulatória da CTPP – consenso na 96ª reunião

2020

- ✓ Revisão NR 17
- ✓ Criação do Grupo de Estudos Tripartite - GET no âmbito da CTPP em alternativa de inclusão de capítulo na NR17

2020

- ✓ NR1 Harmonização com requisitos ISO 45001 GRO PGR.
- ✓ Revisão das NR7, NR9.
- ✓ Portaria SEPRT nº 6.730/2020
- ✓ Nova NR1 – vigência 12/03/2021 Prorrogada para 03/01/2022.

NR1 e Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

2021

- ✓ Início reuniões do GET Psicossocial

2022

- ✓ Relatório parcial do GET
- ✓ Continuidade de estudos de métodos de avaliação dos riscos psicossociais
- ✓ Campanha sobre o tema

2022

- Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022
- ✓ Programa Emprega + Mulheres
 - ✓ Regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência
 - ✓ Canal de denúncia.

NR1 e Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

2023

- ✓ CAMPAT
- ✓ Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes
- ✓ Tema: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

2023

- ✓ Análise de Impacto Regulatório - AIR
- ✓ Consulta Pública de 03/11/23 a 04/12/23
- ✓ MPT se manifesta

2024

- ✓ Relatório final do GET
- ✓ Sem recomendar inserção em NR
- ✓ Divergência quanto a fixação de método de avaliação dos riscos psicossociais

NR1 e Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

2024

2025

2026

- ✓ Portaria MTE 342/24 – Direito de Recusa em caso de risco grave e iminente
- ✓ Portaria MTE nº 1.419/2024 – Nova redação Capítulo 1.5 – GRO vigência 26/05/2025.

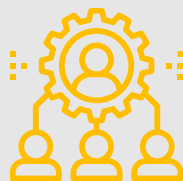
- ✓ Publicação Guia de Informações Fatores de Risco MTE 26/04
- ✓ Portaria MTE nº 765 15/05
- ✓ Prorroga início de vigência do Capítulo 1.5 26/05/2026
- ✓ CNTT NR-1 02/10/2025

- ✓ Publicação Manual NR-1 16/03/2026
- ✓ Entrada em vigor NR-1 26/05/2026

Posicionamento Empregadores



Carece de embasamento técnico robusto, inclusive pela falta de critérios para identificação e avaliação destes riscos conforme relatório do GET;



A análise de Impacto Regulatório não contemplou a temática dos riscos psicossociais;



Na Consulta Pública apenas o MPT solicitou a inclusão;



AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO

Inclusão de fatores de risco psicossociais no GRO começa em caráter educativo a partir de maio

Nova diretriz da NR-1 será acompanhada por comissão tripartite e prevê período de adaptação até 2026, com foco na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho

Publicado em 24/04/2025 18h00

Atualizado em 20/05/2025 12h46

Compartilhe: [f](#) [X](#) [in](#) [📧](#) [🔗](#)



Lançamento do Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

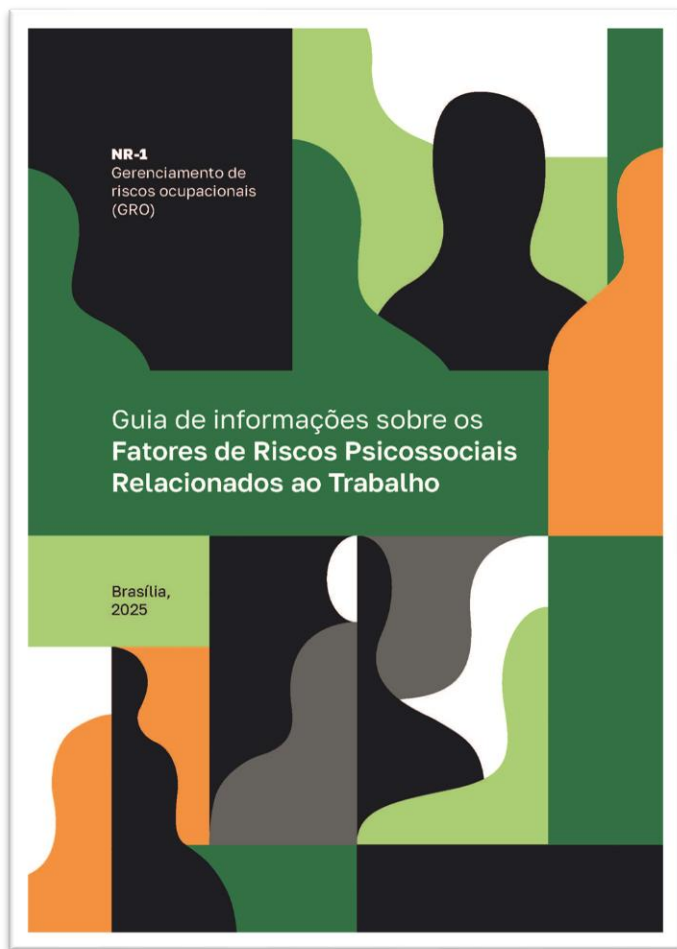
O ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, anunciou nesta quinta-feira (24) a inclusão dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho como parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), em caráter educativo e orientativo. A medida será acompanhada do lançamento do Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho e de um manual com orientações técnicas. A decisão foi tomada após diálogo com representantes das bancadas de trabalhadores e empregadores. Para acompanhar a implementação da norma, será criada uma Comissão Nacional Tripartite Temática, com a participação de representantes do governo, de entidades sindicais e do setor empresarial.

Luiz Marinho destacou que a medida tem como objetivo proporcionar um período de adaptação para que as empresas ajustem seus processos e promovam ambientes de trabalho mais seguros. "Durante esse primeiro ano, será um processo de implantação educativa, e a atuação pela Inspeção do Trabalho só terá início em 26 de maio de 2026", explicou o ministro. Na ocasião, também foi anunciado o lançamento do Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.

O diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, Rogério Araújo, informou que, no prazo de até 90 dias, será publicado um manual com orientações técnicas detalhadas sobre os procedimentos e aspectos regulamentados. O objetivo é esclarecer eventuais dúvidas e coibir a atuação de profissionais que possam se aproveitar da desinformação. A portaria que formaliza essas definições será divulgada nos próximos dias.

- ✓ **Criação da Comissão Nacional Tripartite Temática**
- ✓ **Manual com orientações técnicas em 90 dias**

Bancada Patronal requereu novo adiamento na reunião da CTPP em dezembro/25



Posição Patronal

- ✓ Não esclarece, de forma objetiva, como as empresas devem proceder;
- ✓ Trata fatores de risco psicossociais de forma genérica, sem orientações técnicas específicas;
- ✓ Não houve publicação do Manual;
- ✓ CNTT da NR 1 foi instalada apenas no fim de novembro de 2025;
- ✓ Persistem dúvidas sobre critérios de avaliação, metodologias aceitáveis, limites de responsabilidade e formas de registro e tratamento desses riscos no PGR.

“Há uma proliferação de interpretações equivocadas, muitas delas impulsionadas por consultores que ampliam indevidamente o escopo dos riscos psicossociais, associando-os de forma genérica à saúde mental. A NR 1 é clara ao restringir esses riscos às questões de ergonomia e organização do trabalho, nos termos da NR 17”.

Situação ainda mais sensível para micro e pequenas empresas, que possuem menor estrutura técnica e dependem de orientações oficiais claras e objetivas;

Insegurança jurídica

Disseminação de informações distorcidas no mercado.

Posição da Bancada dos Trabalhadores

O tema já foi amplamente debatido e conta com respaldo normativo anterior, especialmente na NR 17 (Ergonomia)

Argumento utilizado, à época, pela bancada patronal para se posicionar contra a inclusão explícita dos riscos psicossociais no PGR

Necessidade de uma AIR (Análise de Impacto Regulatório), a ser elaborada pela SIT (Subsecretaria de Inspeção do Trabalho)

Realização de uma campanha tripartite de prevenção direcionada aos setores econômicos com maior número de agravos e do estímulo à notificação de casos, com envolvimento de outros órgãos públicos e privados

Não se pode desconsiderar o aumento dos agravos e das doenças provocadas pela ausência de uma gestão efetiva dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho

Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1



- ✓ Manual focado na gestão normativa (GRO)
- ✓ Diretrizes para o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).
- ✓ Trata os riscos psicossociais como uma categoria que deve ser integrada ao inventário de riscos, mas não se aprofunda na patologia, e sim na obrigatoriedade da identificação.
- ✓ Foco no ambiente de trabalho e cultura organizacional
- ✓ Foco na responsabilidade da organização em prevenir danos
- ✓ Vai além do previsto na NR-1



O que deve ser avaliado é a organização do trabalho e não a saúde mental do indivíduo.

O foco é a causa, e não a consequência.

NR-20 – brigada de emergência NR-33 – espaços confinados NR-35 – trabalho em altura

Mapeamento das condições organizacionais: como o trabalho está estruturado, quais exigências são impostas e se há recursos adequados para cumpri-las

Avaliação do modelo de gestão de trabalho – organização, ritmo, cobrança características do trabalho frente às condições de trabalho a que o trabalhador está submetido.

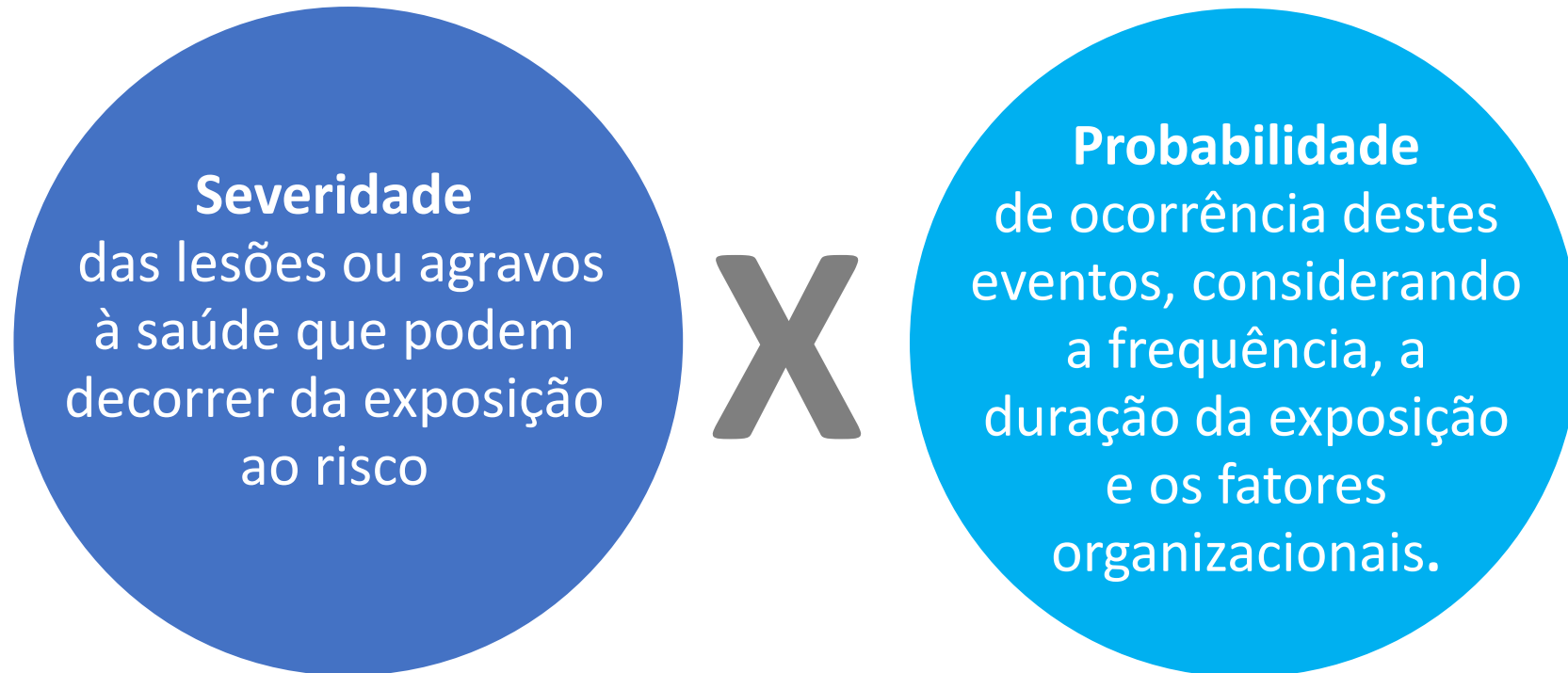
Gestão dos riscos psicossociais

Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, em casos específicos, Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

Identificação dos fatores de risco psicossociais:

- ✓ levantamento de informações sobre o estabelecimento, os processos de trabalho e as características dos trabalhadores, além da definição de critérios de avaliação e da estratégia metodológica, que pode incluir observações, questionários, oficinas ou uma combinação dessas abordagens.
- ✓ Não há metodologia específica e não há modelo de AEP .

Mensuração do risco através de matriz de risco



O resultado deve orientar o planejamento das ações preventivas e corretivas, com priorização proporcional ao risco identificado através de um plano de ação.

As intervenções devem se concentrar na modificação das condições organizacionais do trabalho.

Onde registrar? AEP / Inventário de Riscos

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

h) 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;



Caracterização dos processos



Identificação perigos

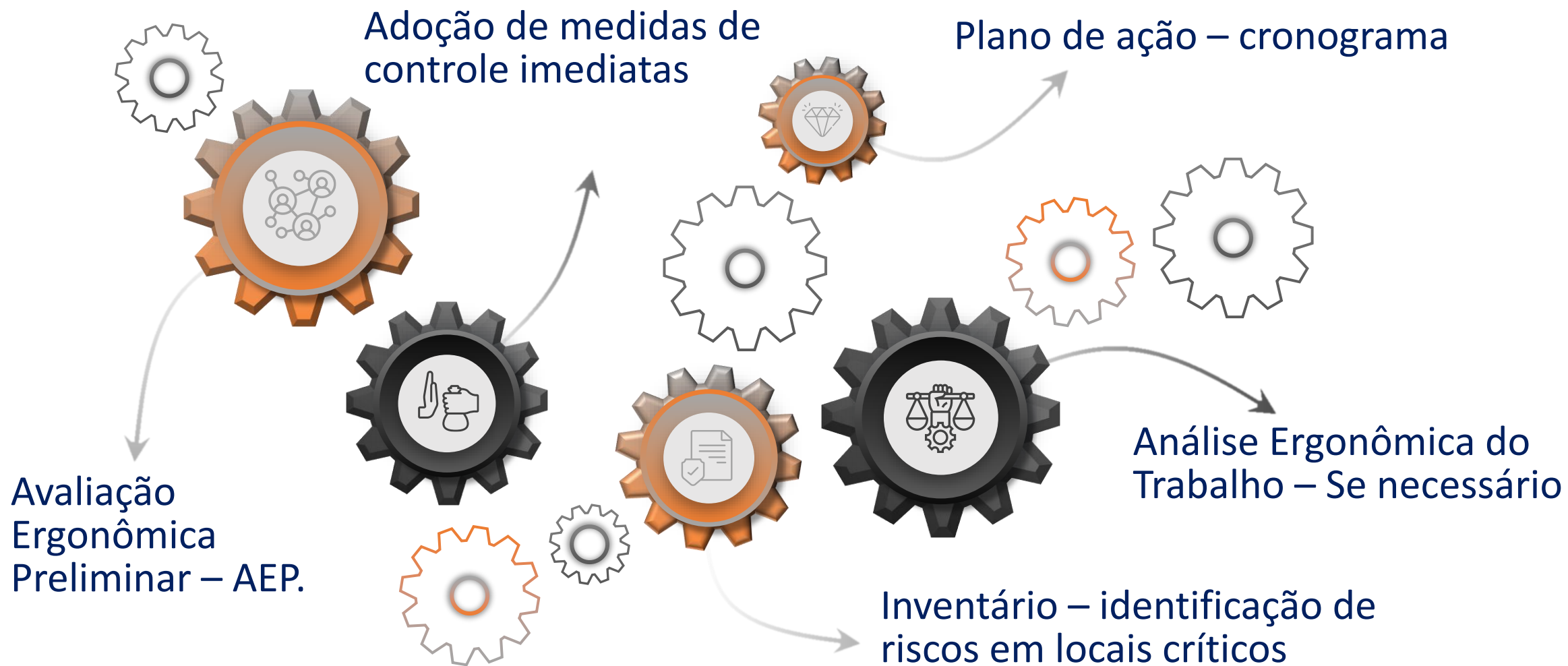


Avaliação dos riscos



Descrição das medidas preventivas adotadas.

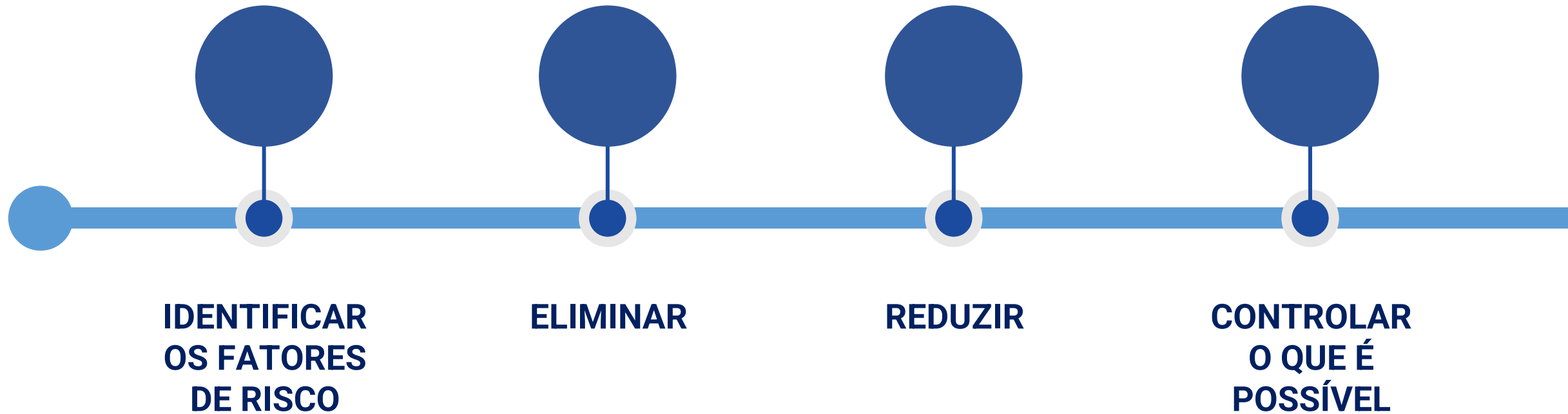
Aspectos auditáveis no gerenciamento dos fatores de risco psicossociais



Aspectos auditáveis no gerenciamento dos fatores de risco psicossociais

Item 1.5.4.2.1.1. Levantamento preliminar de perigos e riscos para:

- ✓ **Evitar ou Eliminar** perigos;
- ✓ **Identificar** situações de risco ocupacional evidente e adotar medidas de **redução ou controle IMEDIATOS**.



Atuação multidisciplinar Sesmt, Cipa, RH, Ergonomista e Jurídico.

1. Eliminação dos fatores de risco;
Medida mais eficaz:
substituição de produto.

2. Minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de **medidas de proteção coletiva;**

enclausuramento de máquina, ventilação, proteção por barreira

3. Minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de **medidas administrativas ou de organização do trabalho;**

rodízios, pausas, jornadas ajustadas, treinamentos, limitação de exposição.

4. Adoção de medidas de proteção individual.

Implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:



INFRAÇÕES

- ✓ Deixar de realizar a avaliação ergonômica preliminar;
- ✓ Deixar de registrar a avaliação ergonômica preliminar
- ✓ Deixar de integrar, no inventário de riscos os resultados da avaliação ergonômica preliminar;
- ✓ Deixar de registrar a implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes;



INFRAÇÕES

- ✓ Deixar de acompanhar o desempenho das medidas de prevenção de maneira planejada;
- ✓ Deixar de corrigir as medidas de prevenção quando os dados acompanhamento indicarem ineficácia em seu desempenho.



Documentação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

O PGR precisa estar atualizado, contendo identificação de perigos, medidas de controle e plano de ação.

Registros de treinamentos e capacitações

Todos os funcionários devem ser treinados e ter registro assinado de participação.

Implementação de medidas de segurança

As ações descritas no PGR devem estar visíveis e em prática no ambiente de trabalho.



SINDIMETAL | RS
SINDICATO DAS INDUSTRIAS

SINDIVEST
SÃO LEOPOLDO

NR1 - Disposições gerais e diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)

OBJETIVOS



CAMPO DE APLICAÇÃO



COMPETÊNCIAS



NR1 - Disposições gerais e diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)

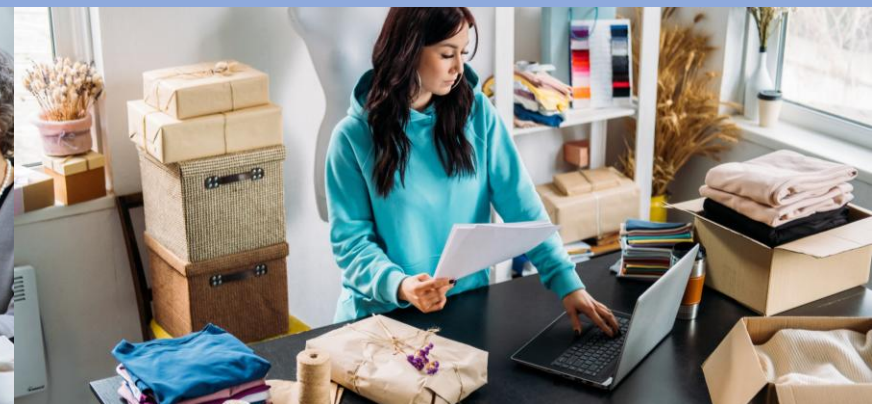
DIREITOS E DEVERES



REQUISITOS PARA CAPACITAÇÃO



TRATAMENTO DIFERENCIADO P/ PEQ.EMPRESAS



Capítulo 1.4

Participação dos Trabalhadores

Canal de Denúncias

Regras de Condutas Assédio Sexual e outras formas de violência

Treinamentos e capacitações

Afastamentos por saúde mental entre 2014 a 2024





Brasil tem mais de 546 mil afastamentos por saúde mental em 2025 e bate recorde pela segunda vez em 10 anos

Alta se repete após recorde anterior, em um cenário sem ações efetivas para frear o adoecimento mental no trabalho.

Por **Poliana Casemiro**, **Rayane Moura**, g1 — São Paulo

26/01/2026 15h00 · Atualizado há uma semana

Afastamentos por saúde mental entre 2015 a 2025

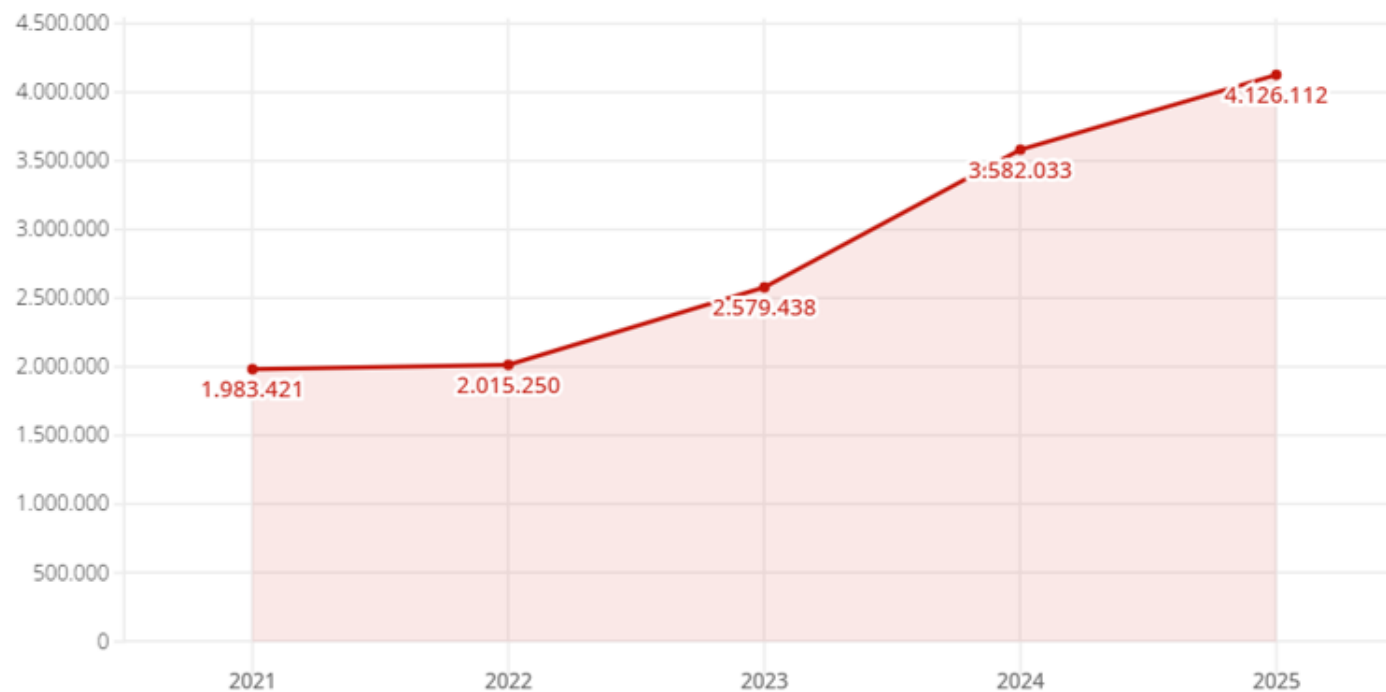
2025

97,14% dos afastamentos não são relacionados ao trabalho



Quantidade de benefícios por incapacidade temporária concedidos no Brasil entre 2021 e 2025

O ano passado registrou o maior número dos últimos cinco anos, com mais de 4 milhões de afastamentos



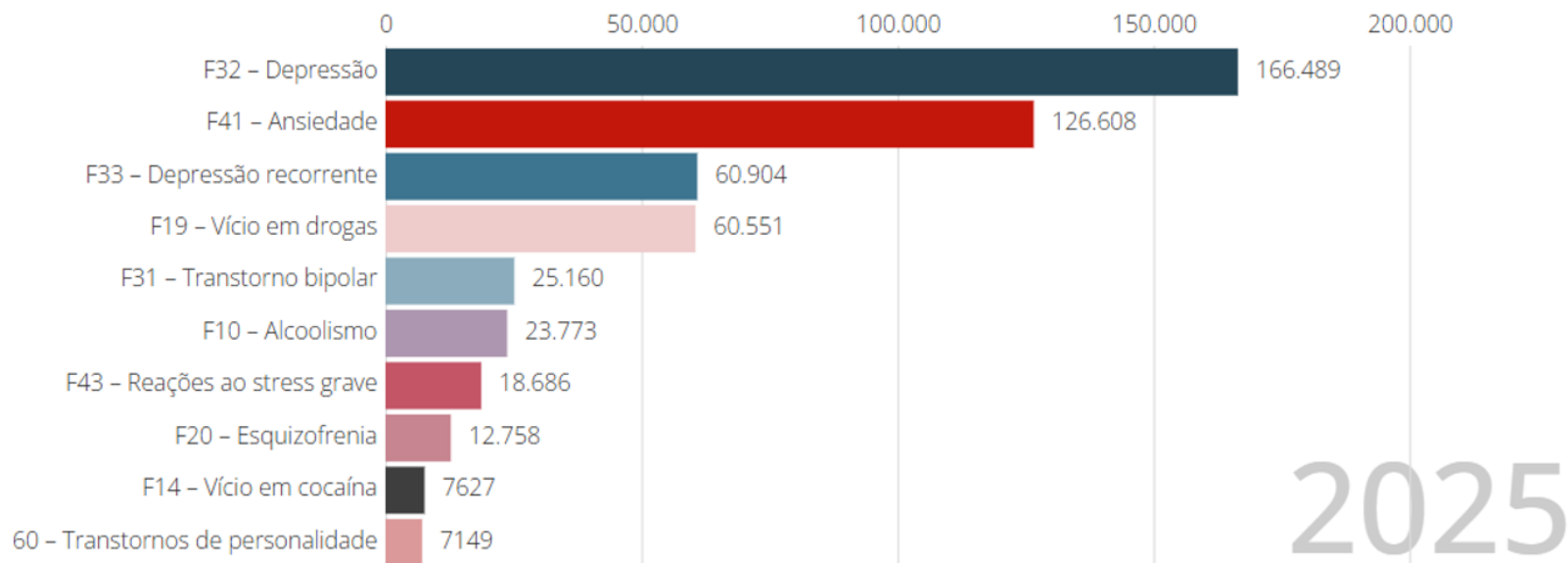
Z54 - Convalescença (paciente em recuperação) 85.013

g1

Fonte: Ministério da Previdência Social

Ranking dos transtornos mentais que mais geraram benefícios por incapacidade temporária

A maior parte desses afastamentos está concentrada em dois diagnósticos: ansiedade e depressão.



g1

Fonte: Ministério da Previdência Social



PUBLICIDADE

INSS - MERCADO DE TRABALHO

Afastamentos por burnout disparam e gastos com auxílios pressionam Previdência

- Benefício por esgotamento no trabalho cresce 493% entre 2021 e 2024; governo monitora situação
- Empresas que não mapearem riscos psicossociais do ambiente de trabalho correm risco de multa

DÊ UM CONTEÚDO





Sobre o Atestmed

Segurados do INSS que precisam solicitar o benefício por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) podem fazer o requerimento por meio de análise documental (Atestmed) e ter o benefício concedido mais rápido, sem passar pela perícia médica. Não há limitação territorial ou prazo mínimo de espera por agendamento de perícia. Qualquer segurado pode pedir, inclusive aqueles que já têm uma perícia presencial marcada.

Caso não seja possível conceder o benefício pela conformação dos documentos médicos ou odontológicos, será indicado ao cidadão que agende uma perícia presencial. O benefício não será indeferido com base exclusivamente na análise documental.

Análise documental Sem Perícia Médica



Notícias

TCU determina ajustes no Atestemed, sistema simplificado de concessão de benefícios

Fiscalização constatou que cidadãos esperam menos na fila do auxílio por incapacidade temporária, mas apontou fragilidades na verificação de autenticidade de atestados e nos mecanismos de controle de fraudes

Por Secom
27/11/2025

RESUMO

- Auditoria do TCU constatou que o Atestmed trouxe avanços na redução do tempo médio de espera para concessão, pelo INSS, dos benefícios por incapacidade temporária, mas foram apontadas algumas fragilidades.
- O tema foi escolhido como um dos cinco a serem fiscalizados pelo Tribunal em consulta pública realizada pelo TCU este ano.
- Foram determinadas medidas para melhorar a eficiência e os controles.

Veja também

Imprensa
Minuto do TCU

Temas

Direitos da Cidadania Economia
Participação Cidadã
TCU e o Congresso

ATESTMED – (Concessão de Benefícios por análise documental) NOVAS REGRAS

Portarias Conjuntas MPS/INSS nº 13, nº 14 e nº 15, de 23 de março de 2026 – DOU 24/03

Nº13

Novas regras para concessão do auxílio por incapacidade temporária via Atestmed revoga normas anteriores para consolidar o rito do Atestmed.

Reforça segurança e fraude na apresentação de documentos falsos.

ATESTMED – (Concessão de Benefícios por análise documental) NOVAS REGRAS

Portarias Conjuntas MPS/INSS nº 13, nº 14 e nº 15, de 23 de março de 2026 – DOU 24/03

Nº14

Ampliação temporária do prazo do benefício via Atestmed. Duração máxima ampliada de 60 para 90 dias do benefício concedido por análise documental (por um período de 180 dias).

ATESTMED – (Concessão de Benefícios por análise documental) NOVAS REGRAS

Portarias Conjuntas MPS/INSS nº 13, nº 14 e nº 15, de 23 de março de 2026 – DOU 24/03



Nº15

Análise documental para o Auxílio-Acidente – inovação. Disciplina o uso do Atestmed para requerimentos de auxílio-acidente – critérios para análise de documentos pelos peritos médicos.

Ato conjunto TST CSJT GP nº 60, de 24 de agosto de 2022

Do assédio 1



Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Ato conjunto TST CSJT GP nº 60, de 24 de agosto de 2022

Do assédio Do assédio 2



Assédio Moral: **processo contínuo e reiterado de condutas abusivas** que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

Ato conjunto TST CSJT GP nº 60, de 24 de agosto de 2022

Do assédio 1 Do assédio 2 Do assédio 3



Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, **de forma repetitiva e prolongada**, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

(Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo- TST - 2022).

Não é assédio moral



Exigências profissionais: exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral.



Aumento do volume de trabalho: a sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Assédio Moral

Não é assédio moral



Uso de mecanismos tecnológicos de controle. Ponto Eletrônico.



Más condições de trabalho. A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

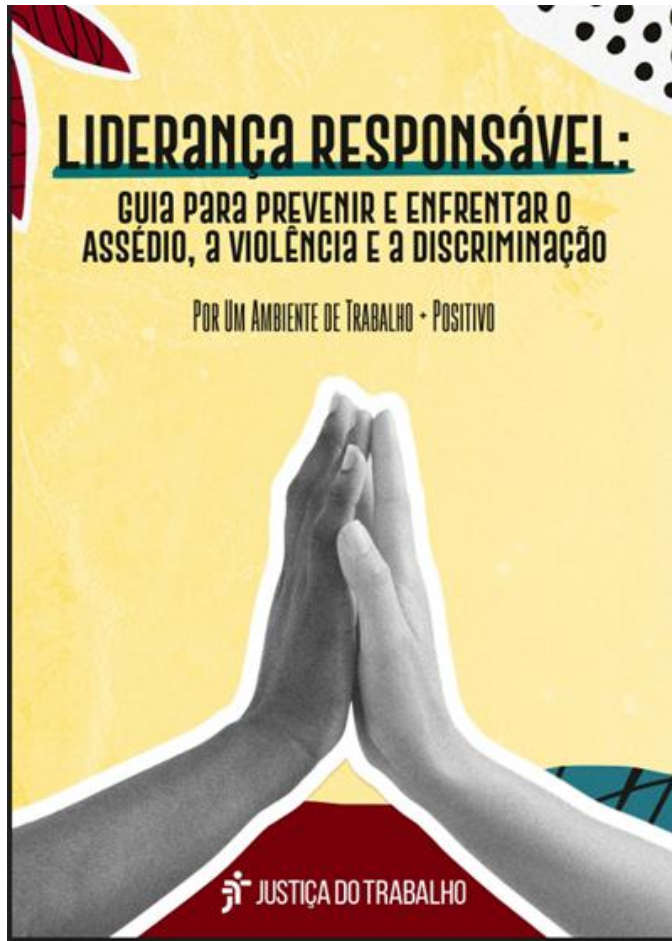
Assédio Moral

Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho



Com o objetivo de fortalecer o combate às práticas de assédio por meio da conscientização, em 2024, o TST e o CSJT lançaram duas cartilhas para que trabalhadores, gestores e organizações saibam como enfrentar o assédio, a discriminação e a violência nos ambientes de trabalho.

O Guia Prático para um Ambiente de Trabalho + Positivo exemplifica as condutas abusivas, seus potenciais prejuízos para as vítimas e orienta a vítima ou testemunha de um caso como proceder.



Guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação orienta pessoas que ocupam cargos de liderança sobre medidas que contribuem para ambientes de trabalho seguros, inclusivos e respeitosos.

O material explora comportamentos e condutas que afetam os indivíduos e comprometem a cultura e o desempenho organizacional, mas também mostra como identificar, prevenir e enfrentar esses desafios e promover a segurança emocional da equipe.

Cartilha Liderança Responsável



Com esta cartilha, você entenderá as complexidades do tema e aprenderá a identificar, prevenir e enfrentar seus desafios. Uma liderança responsável deve estar sempre comprometida com a segurança emocional e física de sua equipe.

A prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação são responsabilidades de todos e todas!

Esse conteúdo se baseia na Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, instituída no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) pelo **Ato Conjunto TST.CSJT.GP N.º 52**, e pela **Resolução CSJT N.º 360**, ambos de 29 de agosto de 2023. Os instrumentos estão alinhados ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à proibição de todas as formas de discriminação e ao direito à saúde e à segurança no trabalho.

O que é o assédio?

O que é assédio?

No mundo do trabalho, os termos “violência e assédio” referem-se a comportamentos e práticas inaceitáveis que causem (ou busquem causar!) dano físico, psicológico ou sexual a alguém. Isso inclui, também, a violência e o assédio com base no gênero, ou seja, quando esses comportamentos se dirigem às pessoas em razão do seu sexo ou do gênero com o qual se identificam.

ASSEDIAÇÃO É OFENDER, HUMILHAR, AMEAÇAR OU INTIMIDAR ALGUÉM, SEJA FÍSICA OU VERBALMENTE, ENTRE OUTRAS CONDUTAS.

Você sabia?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção nº 190 da OIT é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.



Acessar a Convenção 190 da OIT

A violência e o assédio podem acontecer somente uma vez, de forma isolada, ou várias vezes. E as condutas abusivas podem se dar de forma direta - com acusações, insultos, gritos e humilhações públicas - ou indireta - por meio de práticas ou políticas organizacionais que impactem de forma desproporcional determinados grupos ou pessoas.



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 09/03/2023 | Edição: 47 | Seção: 1 | Página: 6

Órgão: Presidência da República

DESPACHOS DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA

MENSAGEM

Nº 86, de 8 de março de 2023. Encaminhamento ao Congresso Nacional do texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho.

A Convenção nº 190 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil!



<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>

- ✓ **ALTA ROTATIVIDADE**
- ✓ **AFASTAMENTOS FREQUENTES: INSS (auxílio-doença); CID relacionados à saúde mental (Ligados Trabalho ? – F, Q, Z)**
- ✓ **METAS AGRESSIVAS: Pressão constante por resultado; Cultura de alta performance sem suporte**
- ✓ **CULTURA ORGANIZACIONAL: Liderança autoritária; Falta de escuta; Ambiente de medo**
- ✓ **JORNADAS EXCESSIVAS: Horas extras habituais; Falta de pausas; Conectividade constante**
- ✓ **AUSÊNCIA DE GESTÃO DE RISCO: PGR genérico ou inexistente;**
- ✓ **RECLAMAÇÕES RECORRENTES: Processos trabalhistas repetidos; Mesmos temas (assédio, metas, pressão)**

Nexo causal direto

Nexo concausal (o trabalho contribui)

Cruzamentos Obrigatórios (metodologia técnica)

- a) CID × NTEP - Verificar se há enquadramento automático**
- b) CNAE × atividade real - A atividade formal reflete a realidade?**
- c) Doença × fatores de risco - Há exposição a riscos psicossociais?**
- d) Trabalho real × organização do trabalho - Metas? Pressão? Assédio? Controle?**

DOENÇA OCUPACIONAL. FORNECIMENTO DE EPI. AUSÊNCIA DE CULPA DA RECLAMADA. Mesmo demonstrado por perícia médica a **existência de relação de concausa** entre as atividades desenvolvidas pelo empregado na reclamada e o diagnóstico da enfermidade apresentada pelo reclamante, em grau leve, não há, no caso, como atribuir à reclamada a culpa pela doença adquirida pelo autor, eis que **a empresa forneceu EPI para afastar** os riscos decorrentes da atividade do reclamante. A comprovação da enfermidade foi feita por meio de exames realizados após a admissão, e inexistente prova nos autos de que a empresa tinha ciência da enfermidade do autor durante a vigência do contrato de trabalho. Assim, **não há que falar em dispensa discriminatória e indenização por dano moral.** Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT-7 - ROT: 00003918220155070006, Relator: PLAUTO CARNEIRO PORTO, 1ª Turma, Data de Publicação: 12/07/2023)

DOENÇA OCUPACIONAL. SURDEZ. AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO REGULAR DE EPI. CULPA DO EMPREGADOR NO FATO DANOSO. A responsabilidade do empregador no desenvolvimento de doença ocupacional decorre da obrigação contratual e constitucional de proporcionar um ambiente seguro ao trabalho, com respeito à vida e à saúde do trabalhador. A ausência de fornecimento de equipamentos de proteção, quando necessários para afastar ou diminuir os riscos do evento danoso, configura a conduta culposa do empregador. (TRT-15 - RO: 24102 SP 024102/2024, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, Data de Publicação: 30/04/2024)

COBRANÇA DE METAS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO

A cobrança de metas não é elemento configurador do assédio moral se com isso se objetiva o acréscimo da produção, sendo, da própria essência do capitalismo, a cobrança de maior produtividade. Sentença que se mantém.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000424-57.2017.5.09.0006. Relator(a): PAULO RICARDO POZZOLO. Data de julgamento: 18/11/2020. Juntado aos autos em 23/11/2020. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/F2Yu8u>

DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

Conquanto seja indesejável a falta de urbanidade nas relações sociais, no caso dos autos, não restou evidenciado que havia por parte da empresa conduta da empresa que endossasse ou permitisse o assédio moral em relação ao trabalhador, a ponto de se configurar abuso de poder diretivo.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (09ª Turma). Acórdão: 0010158-76.2020.5.03.0173. Relator(a): MARCO ANTONIO RIBEIRO MUNIZ RODRIGUES. Data de julgamento: 11/11/2020. Juntado aos autos em 11/11/2020. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/hv3HRB>



Gisele de Moraes Garcez
gisele@garcezadvogados.com.br

