

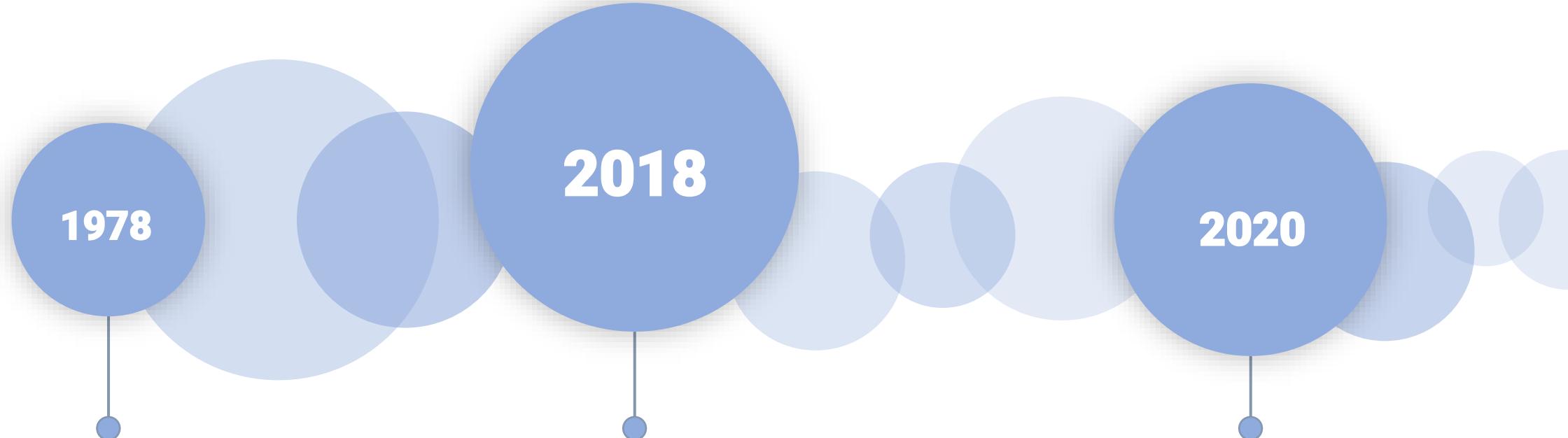
Normas Regulamentadoras nº1 e nº5:

Assédio Moral e Saúde Mental.



Seminário de Segurança e Saúde no Trabalho
6ª edição

NR1



1978

Portaria MTb nº 3.214/1978. Norma com diretrizes gerais e regulando os artigos 154 a 159 da CLT. Quatro revisões (1983, 1988, 1993 e 2009) pontuais até 2018.

2018

Portaria SIT 787/2018 – NR1 Caraterizada como norma geral. revisão conforme agenda regulatória da CTPP – consenso na 96ª reunião.

2020

Harmonização com requisitos ISO 45001 GRO PGR. Revisão das NR7, NR9 e NR17. Portaria SEPRT nº 6.730/2020 Nova NR1 – vigência 12/03/2021 Prorrogada para 03/01/2022.

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

2024

- ✓ 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.

2025

Portaria MTE nº 765 –
Prorroga início de vigência
do Capítulo 1.5
26/05/2026.

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 PEQUENAS EMPRESAS



Norma-matriz do sistema normativo de SST, base para a interpretação e integração com outras NRs setoriais e específicas.

O Anexo I da NR-1 passa a ser o repositório oficial das definições utilizadas em todas as Normas Regulamentadoras. Traz termos e definições importantes:



Etapa inicial do gerenciamento de riscos ocupacionais para identificar perigos e riscos com a finalidade de evitar ou eliminar perigos e reduzir ou controlar os riscos ocupacionais evidentes à segurança e saúde dos trabalhadores, **com a adoção de medidas imediatas**.

As organizações têm responsabilidade legal quanto ao cumprimento das obrigações previstas na NR-1, especialmente no que diz respeito à:

- ✓ Identificação
- ✓ avaliação e controle dos riscos ocupacionais, independentemente de sua complexidade ou grau de risco.



Direitos e Deveres

Estabelece os deveres fundamentais do empregador e do empregado





- ## Deveres do empregador:
- O empregador tem responsabilidade ativa e passiva.
- Deve seguir as normas **(cumprir)**
- Fiscalizar seu cumprimento dentro da empresa **(fazer cumprir).**



Envolve desde medidas administrativas até ações corretivas, treinamentos, fornecimento de EPIs, sinalizações, entre outras.

Informar aos trabalhadores



Os perigos existentes nas atividades (químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais);



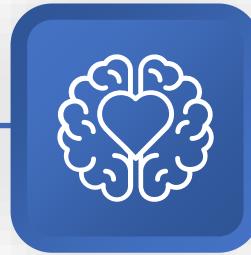
As medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos;



Os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;



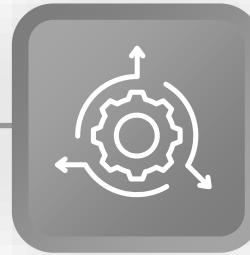
Os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.



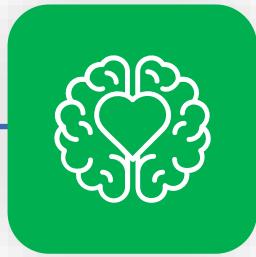
Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.



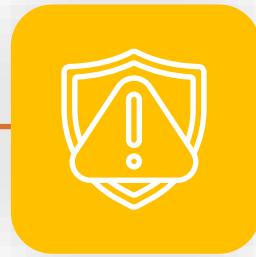
A ordem de serviço (OS) é um documento interno obrigatório, que formaliza orientações específicas de segurança para cada função ou setor. Deve ser entregue, explicada e assinada pelos trabalhadores e atualizada sempre que houver mudanças nos riscos ou processos.



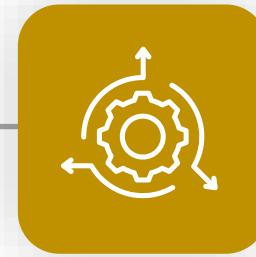
Permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização sobre segurança e saúde no trabalho;



Determinar os procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas;



Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho;



Estabelecer procedimentos claros e documentados para resposta a acidentes/doenças ocupacionais;

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:



Empresas obrigadas a constituir CIPA

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Adoção de medidas contra
assédio sexual e violência.

Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022



As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao **assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:**

- ✓ Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

- ✓ Formalizar regras claras e objetivas de conduta sobre assédio e violência:
 - O que é assédio sexual;
 - O que configura violência física, moral ou psicológica;
 - Procedimentos para denúncia e tratamento dos casos;
 - Garantias de sigilo, proteção contra retaliações e prazos para apuração;
 - Código de conduta, regulamento interno, políticas de RH;

Fortalecimento da prevenção e compromisso institucional com o tema.

- ✓ Ampla divulgação de forma acessível

- ✓ Treinamentos e campanhas contínuas:
 - Treinamento sobre assédio moral e sexual – Prevenção, identificação e condutas adequadas;
 - Treinamento sobre estresse ocupacional – Reconhecimento de sinais e estratégias para lidar com o estresse no ambiente de trabalho;
 - Treinamento em cultura de prevenção – Estimula uma postura proativa na promoção do bem-estar;
 - Treinamento de integração de novos colaboradores – Obrigatório para todos os recém-contratados, abordando os riscos do ambiente, o PGR e as normas internas de segurança;
 - Treinamentos de reciclagem – Reforço contínuo de temas críticos, conforme necessidade identificada pela empresa.



Canal de Denúncias



Esse item da NR-01 reforça o papel ativo das empresas na prevenção de condutas abusivas e na promoção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e seguro.

Fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

Realizar ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis e apropriados, no mínimo a cada 12 (doze) meses;

Formalizar regras claras de conduta sobre assédio e violência, inserindo-as nos documentos internos (como código de conduta, regulamento interno, políticas de RH).

Deveres do Trabalhador

O compromisso com a segurança é compartilhado

Recusa = ato faltoso

- 
- 1 Cumprir disposições legais e regulamentares
 - 2 Submeter-se aos exames ocupacionais
 - 3 Colaborar com a organização na aplicação das NRs
 - 4 Participar dos treinamentos
 - 5 Comunicar riscos observados
 - 6 Cumprir procedimentos de segurança
 - 7 Contribuir com sugestões
 - 8 Usar os EPIs

Direito de Recusa

Portaria MTE nº342/2024

- ✓ Risco Grave e Iminente – motivação razoável
- ✓ Preservar a integridade física e mental do trabalhador em situações extremas.
- ✓ Se reconhecido o RGI – trabalhador retorna após ações corretivas.



Equilíbrio entre direitos e deveres.

Fortalecimento do sistema de gestão de riscos – facilita a identificação de falhas ou situações críticas.



Cultura de escuta e respeito à percepção dos trabalhadores, especialmente diante de potenciais falhas no controle de riscos.

O trabalhador deve ser informado sobre os riscos a que está exposto, os meios para prevenir, as medidas adotadas e os procedimentos necessários, inclusive de emergências.

Registros de capacitação

Métodos ágeis e contínuos de comunicação:

- ✓ Cartilhas, manuais, cartazes, ordens de serviço.
- ✓ E-mails, vídeos internos, aplicativos corporativos.



Do assédio

Justiça do Trabalho



ATO CONJUNTO TST CSJT GP Nº 60, DE 24 DE AGOSTO DE 2022

Do assédio 1



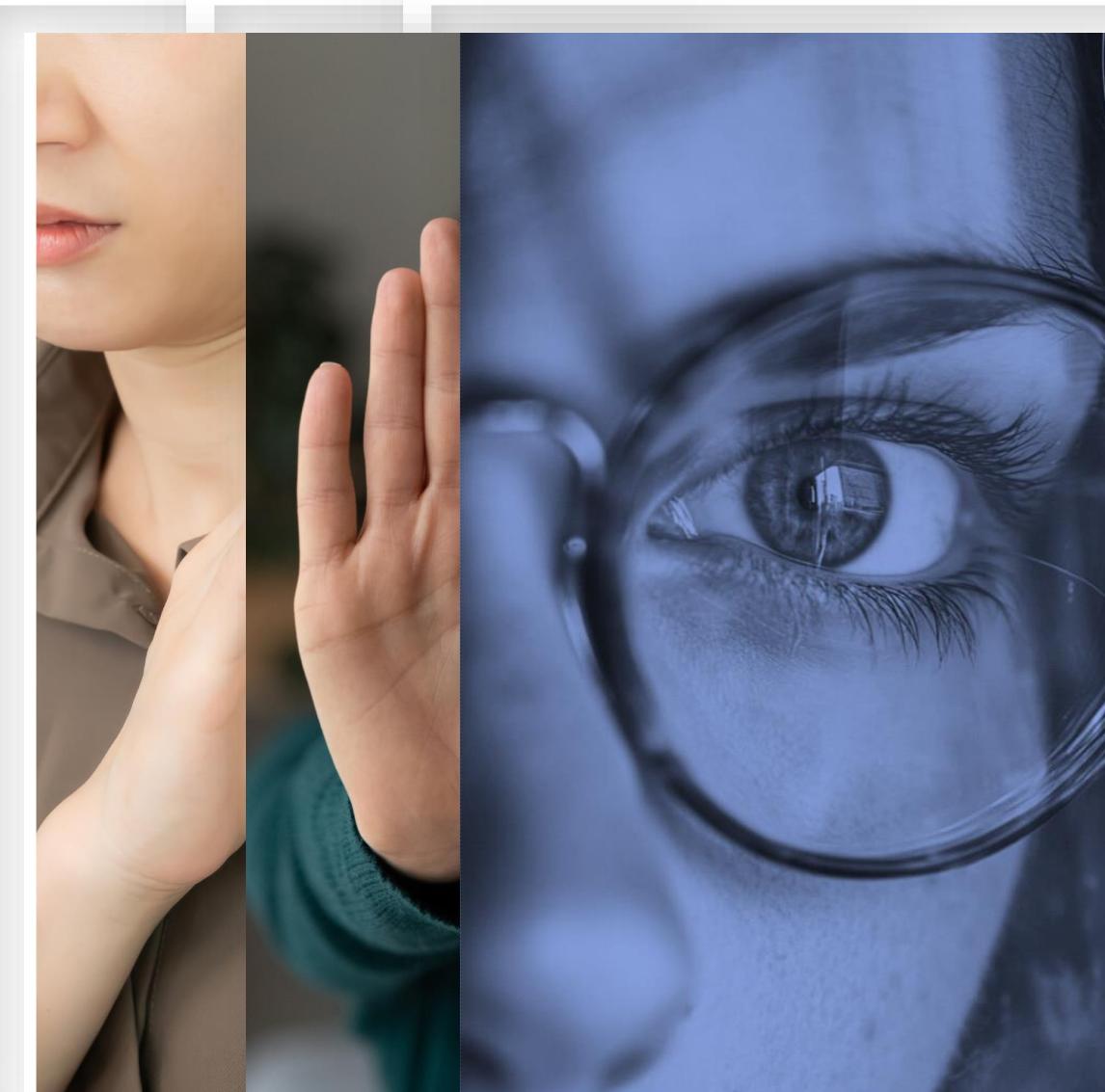
Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

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;

Do assédio Do assédio 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)



O que não é Assédio Moral



Não é assédio moral



?

Exigências profissionais:

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas.

!

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) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecer-lo frente aos demais.

Assédio Moral

Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral

6 de maio de 2025 • Notícias do Judiciário / Agência CNJ de Notícias



| Agência CNJ De Notícias

- > [Notícias do CNJ](#)
- > [Notícias do Judiciário](#)
- > [Avisos de Pauta](#)
- > [CNJ Serviço](#)

| Facebook

<https://www.cnj.jus.br/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-assedio-moral/>

Ações Trabalhistas

Total de Ações recebidas	2020 a 2024	458.164	Total de novas ações em todas as instâncias.
Ações recebidas	2023	91.049	Número de Processos em 2023
Ações recebidas	2024	116.739	Número de Processos em 2024
Crescimento	Entre 2023 e 2024	28%	Aumento percentual



Cartilhas

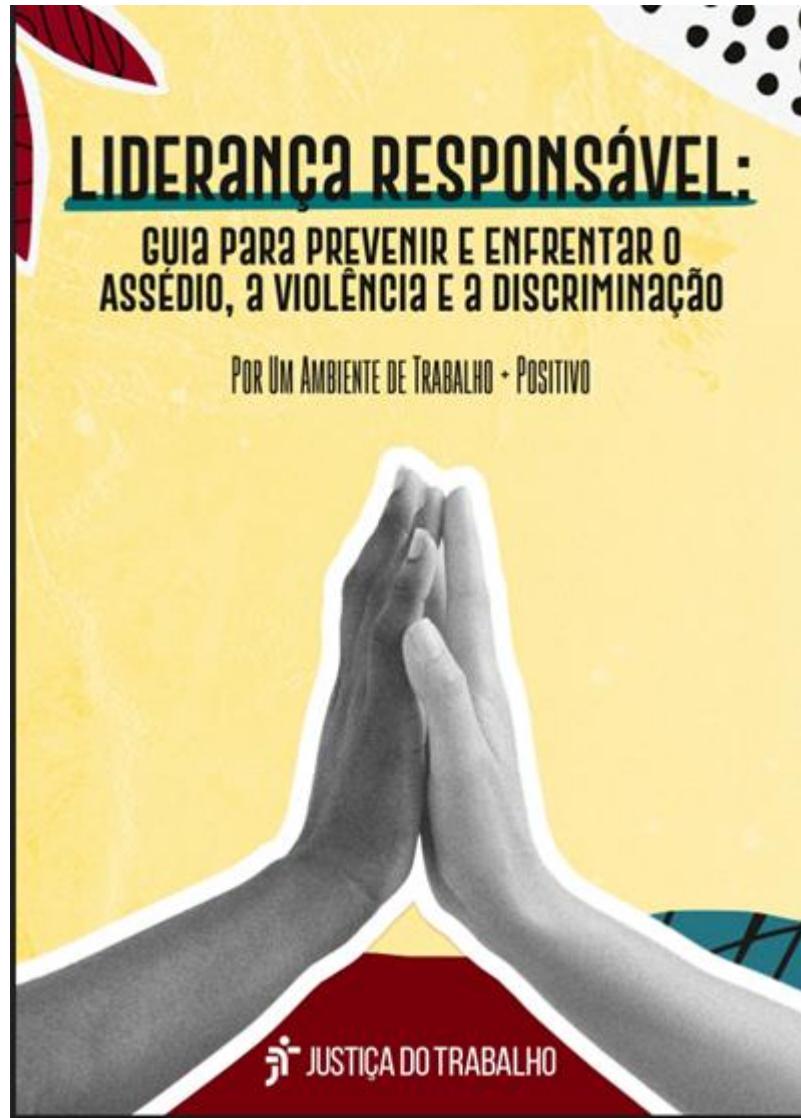




Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho

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.



Cartilha Liderança Responsável

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**.



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° 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 assédio?

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

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.

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!



VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: PERGUNTAS E RESPOSTAS



CARTILHA MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO 2025

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

JUSTIÇA DO TRABALHO – Pedido de indenização por dano moral

O pedido de indenização tem seu fundamento no Direito Comum, e, em sendo assim, para o seu acolhimento faz-se imprescindível a demonstração inequívoca

(1)

do dano alegado
(o que deve
atender, no que
diz respeito ao
dano moral, ao
preceito contido
no art. 5º, X, da
Constituição
Federal)

(2)

da existência
de nexo de
causalidade entre
o dano alegado
e a ação ou
omissão do
empregador,
e, ainda,

(3)

da prova da
existência de dolo
ou culpa do
empregador na
ação ou omissão
causadora do
alegado dano.

Jurisprudência

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 9^a Região (6^a 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>

Jurisprudência

PAUSAS NR-17. USO DO BANHEIRO. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO.

O assédio moral advém de qualquer ato do empregador que caracterize violência psicológica, constrangimento e humilhação que implique violação da dignidade do trabalhador. Não demonstrado nos autos a expressa restrição ao uso dos banheiros, não se há falar em assédio moral.

Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (2ª TURMA). Acórdão: 0011540-04.2019.5.18.0018. Relator(a): PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO. Data de julgamento: 11/03/2020. Juntado aos autos em 13/03/2020. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/a8NgWQ>

Jurisprudência

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>

-0,64%

VALE3 R\$57,56 -1,01%

ITUB4 R\$31,69 -1,37%

ABEV3 R\$13,43 -0,22%

GGBR4 R\$16,90 -2,76%

Ibovespa 131.902pts -0,94%

DÓLAR R\$5,7

Número de licenças por ansiedade e depressão saltou de 91,6 mil em 2020 para 472 mil no último ano, segundo Ministério da Previdência Social

[Paulo Barros](#)

10/03/2025 14h05 • Atualizado 3 semanas atrás



O número de afastamentos do trabalho por transtornos mentais no Brasil cresceu mais de 400% desde a pandemia e atingiu 472.328 licenças em 2024, segundo dados do Ministério da Previdência Social.



O volume de afastamentos de 2024 representa o maior da série histórica iniciada em 2014, quando foram registradas 221.721 licenças por transtornos mentais. O avanço acelerado reflete o impacto da pandemia na saúde mental dos trabalhadores, o crescimento dos diagnósticos de ansiedade e depressão e desafios do mercado de trabalho. No ano passado, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) recebeu mais de 3,5 milhões de pedidos de licença médica, sendo 472 mil por transtornos mentais. Cada afastamento durou, em média, três meses, com trabalhadores recebendo cerca de R\$1,9 mil por mês. O impacto financeiro estimado ultrapassa R\$ 3 bilhões. Fonte: <https://www.infomoney.com.br/saude/afastamentos-por-saude-mental-batem-recorde-e-crescem-mais-de-400-desde-a-pandemia/>.



Gerenciamento dos Riscos Ocupacionais - GRO



Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024

Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais”
e altera o “Anexo I - Termos e definições”

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**.

IDENTIFICAR | ELIMINAR | REDUZIR | CONTROLAR O QUE É POSSÍVEL



MUITO OBRIGADA!

Gisele de Morais Garcez
gisele@garcezadvogados.com.br

