



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

11 de maio de  
2026

Ano 07 / Nº 642

## Informe Estratégico – Assédio no ambiente de trabalho: CNI alerta para confusão conceitual ao tratá-lo como risco ocupacional na NR-01

### Resumo

Matéria publicada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) esclarece que tratar o assédio como risco ocupacional na NR-01 configura confusão conceitual. Segundo a análise, o assédio possui natureza jurídico-comportamental e não pode ser tecnicamente avaliado nos moldes do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que se destina à gestão de perigos mensuráveis relacionados às condições de trabalho. A publicação destaca que o enfrentamento do assédio deve ocorrer por instrumentos próprios, como políticas internas, canais de denúncia, ações de conscientização, atuação da CIPA e aplicação da legislação específica, preservando a coerência e a efetividade dos sistemas de saúde e segurança do trabalho.

A Confederação Nacional da Indústria (CNI), por meio de matéria publicada no [portal Conexão Trabalho](#), analisou recentes interpretações relacionadas à atualização da **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01)**, especialmente no que se refere ao **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** e à tentativa de **enquadrar o assédio como risco ocupacional**. Segundo a publicação, embora a [NR-01](#) tenha reforçado a necessidade de identificação, avaliação e controle de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, vem se difundindo uma **leitura equivocada** no sentido de que o assédio e outras formas de violência deveriam ser tratados como riscos ocupacionais a serem geridos no PGR.

**A CNI destaca que essa interpretação não se sustenta sob o ponto de vista técnico.** O PGR é um instrumento preventivo estruturado a partir da identificação de perigos ocupacionais passíveis de análise objetiva, com avaliação de probabilidade e severidade dos possíveis agravos à saúde. Esses perigos decorrem de agentes físicos, químicos, biológicos, fatores ergonômicos e de fatores psicossociais relacionados às condições de trabalho. O **assédio**, entretanto, não se encaixa nesse conceito, pois não constitui um agente ou condição de trabalho tecnicamente identificável e mensurável.




De acordo com a matéria, o **assédio** caracteriza-se como uma **conduta abusiva reiterada**, de natureza jurídico-comportamental, que viola a dignidade e a integridade psíquica do trabalhador, decorrendo de ações humanas intencionais e contrárias a deveres legais e éticos. Por essa razão, **não há parâmetros técnicos objetivos que permitam sua mensuração como risco ocupacional** nos moldes exigidos pela [NR-01](#), tampouco critérios comparáveis aos utilizados na avaliação de outros perigos previstos na norma.

A publicação da CNI alerta que a inclusão do assédio no PGR compromete a coerência e a eficácia do próprio sistema de gestão de riscos, além de gerar insegurança jurídica e dificuldades operacionais, uma vez que **não existe metodologia consolidada para tratar esse tipo de conduta como risco ocupacional**. Tal ampliação conceitual tende a fragilizar o programa e a desviar sua finalidade técnica-preventiva.

A matéria ressalta que a **prevenção e o combate ao assédio** devem ocorrer por meio de instrumentos adequados à sua natureza, já previstos no ordenamento jurídico brasileiro. A [Lei nº 14.457/2022](#) estabelece **medidas específicas**, como a **adoção de códigos de conduta, canais de denúncia, procedimentos de apuração e ações de capacitação**. Além disso, a [NR-05](#) atribui à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) papel relevante na conscientização e na promoção de ambientes organizacionais saudáveis, reforçando que o enfrentamento do assédio se dá no campo da governança, da cultura organizacional e da gestão de pessoas.

Por fim, a CNI conclui que a não inclusão do assédio como risco ocupacional no PGR **não representa tolerância ou omissão**, mas sim a escolha por tratá-lo com instrumentos mais eficazes e coerentes com sua essência. Preservar a distinção entre gestão de riscos ocupacionais e combate a condutas abusivas é fundamental para assegurar tanto a efetividade da segurança e saúde no trabalho quanto a promoção de ambientes profissionais éticos, respeitosos e juridicamente seguros.

#### Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

#### Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT