

INFORMATIVO 8 / 2025
**LEMBRETE DE NOVAS NORMAS SOBRE RISCOS
PSICOSSOCIAIS DOS EMPREGADOS**

0 O presente serve para recordar que, a partir de maio de 2025, estarão valendo relevantes novas obrigações aos empregadores em razão da Portaria 1.419\2024 do Ministério do Trabalho. A última alterou a famosa Norma Regulamentadora 1 (NR 01). Tudo pode ser encontrado em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-d-o-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/@download/file>

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>

0.1 Seguem nossas principais considerações.

1 Primeiro, antes de mais nada, as CIPAs são obrigatórias em organizações com 81 (oitenta e um) ou mais empregados nos casos de Grau de Risco 1 (o mais baixo). A principal norma a respeito é a Norma Regulamentadora 5 (NR 05):

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR05atualizada2023.pdf>

2 Segundo - A inclusão dos “riscos psicossociais” na Norma Regulamentadora 01 (NR 01) aparenta ser mudança substancial.

3 Terceiro - Faltando três meses para a vigência das novas normas, ainda há imprecisões, especialmente no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Portanto é recomendável que os gestores conversem com os líderes de suas respectivas CIPAs.

4 Quarto - Um dos fundamentos para as mudanças foi a lei 14.457\2022 que diz, no que trata de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) o seguinte.

*“Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa)** deverão 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:*

I - 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;

II - 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;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas 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, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.”

Para o que for preciso, estamos sempre à disposição.

Brasília, 20 de janeiro de 2025.

Henrique de Mello Franco Valério A. M. de Castro
OAB/DF 23.016 OAB-DF 13.398