

Guia de Boas Práticas: Ética e Segurança na Cultura Organizacional



SET. 2026

Ficha Catalográfica

F523g Firjan
 Guia de boas práticas: ética e segurança na cultura organizacional / Firjan. –
Rio de Janeiro: [s.n], 2026.
20 p. : il., color.

1. Empresas – Conduta ética. 2. Códigos de conduta. 3. Normas
Regulamentadoras I. Firjan SENAI. II. Firjan SESI. III. Firjan IEL. IV. Firjan CIRJ. V.
Título.

CDD 170

Daisy Margareth Alcáçova de Sá Pimentel – CRB-7 nº 4217

Expediente

Firjan – Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

Presidente

Luiz Cesio Caetano

1º Vice-Presidente Firjan

Carlos Erane de Aguiar

2º Vice-Presidente Firjan

Henrique Antônio Nora Oliveira Lima Junior

1º Vice-Presidente CIRJ

Isadora Landau Remy

2º Vice-Presidente CIRJ

Antonio Carlos Vilela

Diretor Executivo Operacional da Firjan, Diretor Executivo Sesi SENAI

Alexandre dos Reis

Diretor de Operações e Negócios

Carlos Magno Lucas do Nascimento

Diretor de Relacionamento Industrial

Cesar Kayat Bedran

Diretora de Compliance, Jurídico e Relações Governamentais

Gisela Pimenta Gadelha

Diretora de Desenvolvimento Industrial e Econômico

Luciana Costa M. de Sá

Diretora de Serviços Corporativos

Luciana Costa Marques de Sá (Interina)

Diretor de Educação e Cultura

Vinícius Cardoso

GERÊNCIA DE INTEGRIDADE CORPORATIVA

Gerente de Integridade Corporativa

Januária Sá Barreto

Consultora de Integridade Corporativa

Ana Carla Coutinho Torres

Analista de Integridade Corporativa

Luiz Claudio Cabral Coelho

GERÊNCIA JURÍDICO TRABALHISTA

Gerente Jurídico Trabalhista

Maria Rita Catonio Barbosa

Coordenador Institucional de Segurança
e Saúde do Trabalho

Matheus Concolato de Araujo

PROJETO GRÁFICO

Gerente-Geral de Reputação e Comunicação

Luiz Phillipe Steenhagen Blower

Gerente de Comunicação Estratégica e Consultoria

Amanda Zarife

Gerente de Marca e Comunicação

Fernanda Marino

Coordenador de Marca e Soluções de Comunicação

Fábio Neves

SET. 2026

www.firjan.com.br

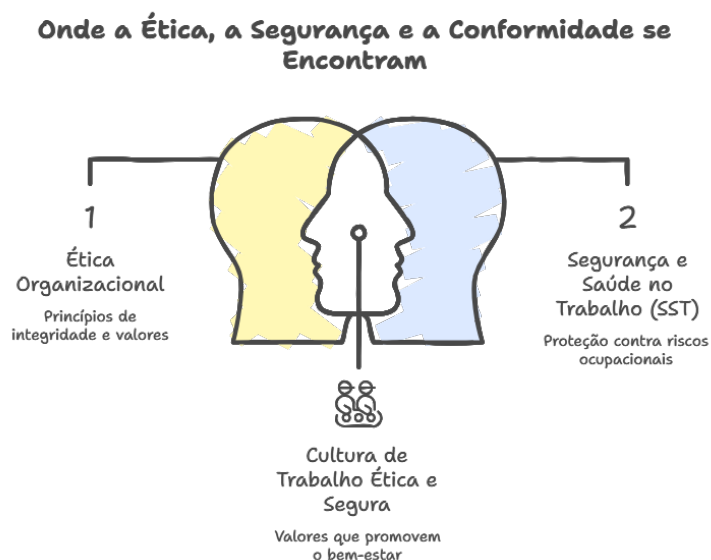
Av. Graça Aranha, 1

Centro, Rio de Janeiro

Guia de Boas Práticas: Ética e Segurança na Cultura Organizacional

A conexão entre a Norma Regulamentadora NR-1 (NR-1), do Ministério do Trabalho e Emprego, os riscos psicossociais, a ergonomia e o Código de Ética e Conduta das organizações é mais integrada e estratégica do que pode aparentar à primeira vista. Na prática, esses elementos se complementam e convergem para um objetivo comum: a construção de um ambiente de trabalho seguro, digno e orientado por sólidos princípios de integridade.

Este Guia tem como propósito apoiar a promoção de relações de trabalho seguras, éticas, saudáveis e produtivas, em conformidade com a NR-1 e com as melhores práticas de *compliance*. Para isso, apresenta uma abordagem clara, estruturada e estratégica, contribuindo para a compreensão do tema e servindo como referência no desenvolvimento, fortalecimento e aprimoramento do Código de Ética e Conduta das organizações.



1. O que é a NR-1?

As Normas Regulamentadoras (NR) são diretrizes técnicas obrigatórias, elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de forma a complementar ou regulamentar as obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo a estabelecer requisitos e diretrizes relacionados à segurança e à saúde no trabalho. Essas normas definem obrigações, procedimentos, medidas de prevenção e critérios técnicos que devem ser observados pelas empresas e organizações, com o objetivo de promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Nesse contexto, a NR-1 é a norma que institui a obrigatoriedade de implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) cujo foco principal é garantir que as empresas adotem uma abordagem sistemática para identificar, avaliar e controlar os riscos que possam comprometer a segurança, a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores.

Elementos centrais da NR -1

- Identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, abrangendo os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho;
- Elaboração e manutenção do Inventário de Riscos Ocupacionais, documento obrigatório que consolida os dados da identificação dos perigos e das avaliações dos riscos;
- Desenvolvimento de um Plano de Ação com definição clara de medidas, prazos, responsáveis e critérios de acompanhamento da continuidade das ações planejadas;
- Implementação de medidas de prevenção observando a hierarquia de controles, como eliminação e substituição de riscos, adoção de controles de engenharia e medidas de proteção coletiva, controles administrativos, adequação da organização do trabalho e

capacitação dos trabalhadores, e, por último, a adoção de equipamentos de proteção individual (EPI);

- Acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais através de um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, assegurando o monitoramento permanente das medidas adotadas, a avaliação de sua eficácia e o registro das implementações, ajustes e melhorias realizadas.

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), implementado por estabelecimento e integrado de forma permanente à gestão da organização, de modo a assegurar que a prevenção seja conduzida por meio de uma abordagem proativa, preventiva e orientada à antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ocupacionais, com acompanhamento contínuo da eficácia das medidas adotadas e promoção de melhorias permanentes nas condições de trabalho.

2. A principal novidade: fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho

A atualização da NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do GRO, estabelecendo, ainda, que os perigos e riscos decorrentes da organização do trabalho devem ser identificados, avaliados e contemplados em conformidade com as disposições da Norma Regulamentadora nº 17 (Ergonomia).

Essa evolução normativa reflete a compreensão de que a saúde do trabalhador vai além da integridade física, abrangendo também aspectos mentais, emocionais e sociais relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às práticas de gestão. Assim, riscos psicossociais passam a ser tratados de forma estruturada, preventiva e integrada à gestão organizacional.

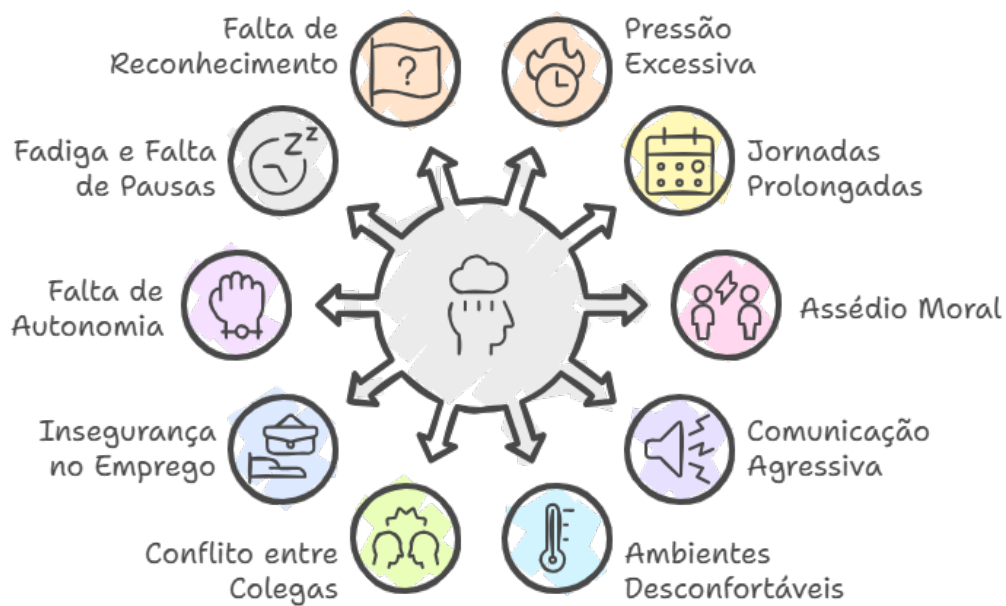
Embora a NR-1 ainda não apresente uma definição específica para os riscos psicossociais, estes podem ser compreendidos como fatores relacionados a deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como a um contexto social de trabalho problemático que, em determinadas condições, podem produzir impactos negativos à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, com repercussões de natureza psicológica, física e social, tais como estresse ocupacional, esgotamento e depressão.

Exemplos de condições de trabalho que podem conduzir aos riscos psicossociais

- cargas de trabalho excessivas.
- exigências contraditórias.
- falta de clareza na definição das funções.
- ausência de sua participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador.
- descontrole sobre a forma como executa o trabalho, gestão de mudanças organizacionais inadequadas.
- insegurança laboral.
- comunicação ineficaz.

- deficiência de apoio por parte de chefias e colegas.
- assédio psicológico ou sexual, violência proveniente de terceiros.

Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho



Consequências

- Aumento do absenteísmo e dos afastamentos, especialmente por adoecimentos relacionados à saúde mental.
- Alta rotatividade de colaboradores, com perda de talentos e aumento de custos com recrutamento e treinamento.
- Queda no desempenho e na produtividade, em razão da desmotivação, fadiga e estresse contínuo.
- Ocorrência de acidentes de trabalho, muitas vezes associados à fadiga física e mental.
- Adoecimento emocional, incluindo quadros de ansiedade, depressão, insônia, irritabilidade, baixa autoestima e isolamento.
- Comprometimento do clima organizacional, refletindo-se em baixa produtividade, conflitos internos e desgaste das relações de trabalho.

Boas Práticas

- Avaliar periodicamente os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, com inclusão explícita desses fatores no Inventário de Riscos Ocupacionais, preferencialmente em revisões bianuais, ou sempre que houver mudanças relevantes no ambiente de trabalho.
- Criar e fortalecer canais de acolhimento, escuta e orientação, garantindo confidencialidade, acessibilidade e tratamento adequado das demandas apresentadas.
- Estabelecer normas claras quanto a assédio moral e sexual, com previsão no Código de Ética e Conduta e definição de procedimentos para apuração e responsabilização.
- Promover diálogos de segurança e treinamentos com informação aos trabalhadores sobre os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos.
- Promover jornadas equilibradas e metas realistas, compatíveis com a capacidade humana e com a natureza das atividades exercidas.

A adoção dessas boas práticas contribui para ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e sustentáveis, fortalecendo a cultura organizacional e reduzindo riscos legais, operacionais e reputacionais.

3. Tratamento Diferenciado: MEI, ME e EPP

A NR-1 estabelece que o Microempreendedor Individual (MEI) está dispensado da elaboração do PGR. Contudo, essa dispensa não se estende à organização contratante, que permanece responsável por contemplar as atividades desenvolvidas pelo MEI em suas ações de prevenção e em seu próprio PGR.

Da mesma forma, as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) enquadradas nos graus de risco 1 e 2 que não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, nos termos da NR-9, também poderão ser dispensadas da elaboração do PGR.

Entretanto, mesmo nas hipóteses de dispensa da elaboração do PGR, a realização da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) permanece obrigatória, conforme previsto na NR-17. Assim, ainda que a empresa esteja dispensada do PGR nos termos da NR-1, deverá realizar a AEP, contemplando, entre outros aspectos, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, em conformidade com os requisitos estabelecidos na NR-17.

4. O que é *compliance* e por que importa?

Compliance é o conjunto de práticas, políticas e controles adotados pela organização para assegurar a conformidade com leis, normas, políticas internas e padrões éticos aplicáveis ao negócio. Atualmente, mais do que um instrumento de conformidade legal, o *compliance* está intrinsecamente ligado à cultura organizacional de ética e integridade em todos os portes de organizações, orientando comportamentos, decisões e relações de trabalho.

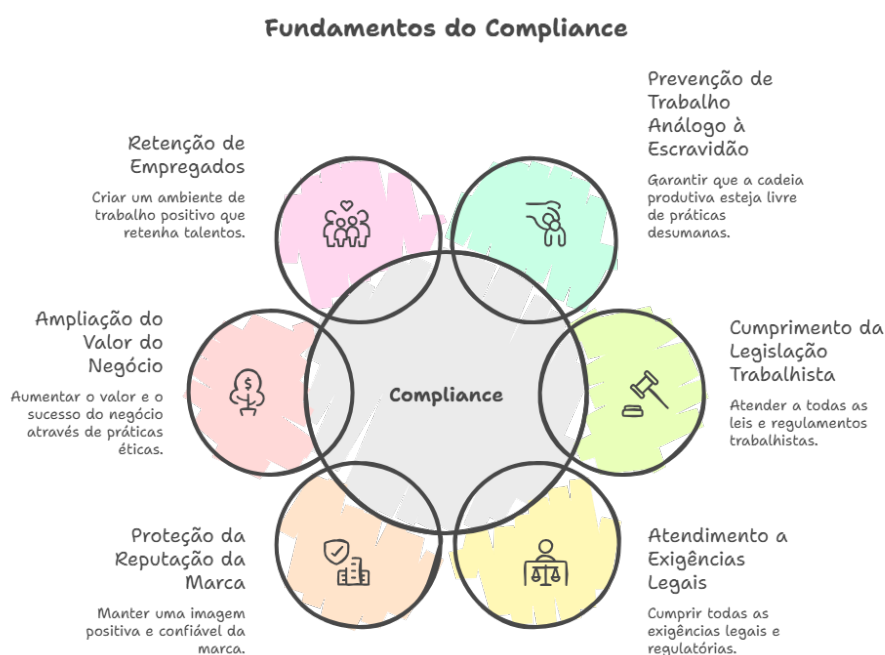
Isso significa:

- Prevenir práticas irregulares, como trabalho análogo ao escravo ou infantil na cadeia produtiva e na relação com terceiros.
- Cumprir integralmente a legislação trabalhista, de saúde e segurança do trabalho e demais normas aplicáveis.
- Atender às exigências legais e regulatórias, reduzindo riscos de sanções, multas e passivos judiciais.
- Proteger a reputação da marca e a sustentabilidade do negócio, fortalecendo a confiança de clientes, parceiros e da sociedade.
- Ampliar o valor do negócio ao demonstrar maturidade em governança, gestão de riscos e responsabilidade corporativa.
- Reter talentos e engajar empregados por meio de ambientes de trabalho éticos, seguros e respeitosos.

- Integrar ética, segurança e gestão de riscos, conectando o *compliance* às práticas de Segurança e Saúde no Trabalho e às diretrizes da NR-1.

Objetivos do *Compliance*

O *compliance* se consolida como um elemento essencial para a construção de uma cultura organizacional ética, segura e sustentável, em sintonia com o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e com o Código de Ética e Conduta das organizações.



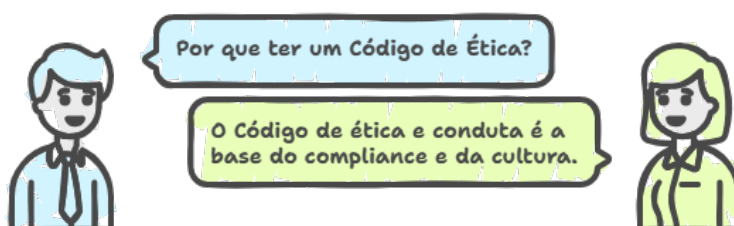
5. Por que ter um Código de Ética?

O Código de Ética e Conduta é um dos alicerces do *compliance* e da cultura organizacional. Mais do que um documento formal, ele permite:

- Definir padrões claros de conduta e comportamento esperados de administradores, líderes, empregados e terceiros.

- Prevenir conflitos e orientar a tomada de decisões, especialmente diante de dilemas éticos e situações sensíveis.
- Reforçar valores, princípios e a identidade cultural da organização, promovendo coerência entre discurso e prática.
- Proteger pessoas e a organização contra assédio, discriminação, abusos e outras condutas inadequadas.
- Auxiliar processos de auditoria, certificações e avaliações de conformidade, demonstrando maturidade em governança.
- Regular relações com terceiros e fornecedores, estabelecendo expectativas éticas e requisitos mínimos de conduta.

Por que ter um Código de Ética?



Nas empresas, o Código ajuda a regular relações com empresas terceiras e profissionais externos, reduzindo riscos de trabalho irregular e condições inadequadas de saúde e segurança, práticas ilegais ou incompatíveis com os valores da organização.

6. Valores e Cultura Organizacional

Uma cultura forte orienta comportamento e previne riscos.

Valores essenciais para uma cultura ética, segura e sustentável:

- Respeito e dignidade;
- Segurança como prioridade;
- Transparência e diálogo;

- Responsabilidade social;
- Ambiente acolhedor (sem assédio e discriminação);
- Cuidado com o coletivo;
- Práticas sustentáveis;
- Ética em todos os níveis.



Esses valores, quando incorporados ao Código de Ética e Conduta, ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e às práticas diárias de gestão, fortalecem a cultura organizacional e contribuem para ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis, produtivos e alinhados à integridade.

7. Temas que devem ser abarcados em um Código de Ética alinhados à NR-1

Um Código completo deve orientar comportamentos que protegem as pessoas, o negócio e a reputação da empresa, funcionando como instrumento preventivo, educativo e de gestão de riscos.

Saúde e segurança no trabalho

- Cumprimento do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), incluindo o Inventário de Riscos Ocupacionais e o Plano de Ação.
- Divulgação de informações acerca dos riscos ocupacionais existentes ou potencialmente presentes nos locais de trabalho, bem como sobre os meios de prevenção e controle aplicáveis, as medidas implementadas pela organização e os procedimentos a serem adotados em situações de emergência.
- Uso correto do Equipamento de Proteção Individual (EPI) e colaboração com a organização na aplicação das NR.
- Respeito às regras de segurança, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador.
- Comunicação imediata das situações de trabalho que envolvam um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde.

Prevenção de Assédio

- Proibição expressa de assédio moral e sexual.
- Promoção de comunicação respeitosa, ética e não violenta.
- Diretrizes sobre metas razoáveis, carga de trabalho adequada e respeito aos limites humanos.
- Disponibilização e divulgação de canais de denúncias seguros, confidenciais e acessíveis.

Conduta entre colegas e gestores

- Respeito mútuo e valorização da diversidade.

- Proibição de qualquer forma de discriminação.
- Uso de linguagem apropriada, profissional e respeitosa.
- Estímulo à convivência harmoniosa e ao trabalho em equipe, com atuação ética da liderança.

Relação com empresas terceirizadas

- Proibição de trabalho infantil, forçado ou análogo à escravidão.
- Realização de auditorias e visitas periódicas aos parceiros.
- Inclusão de cláusulas de integridade e SST em contratos.
- Proibição de subcontratação irregular e de práticas que violem direitos trabalhistas.

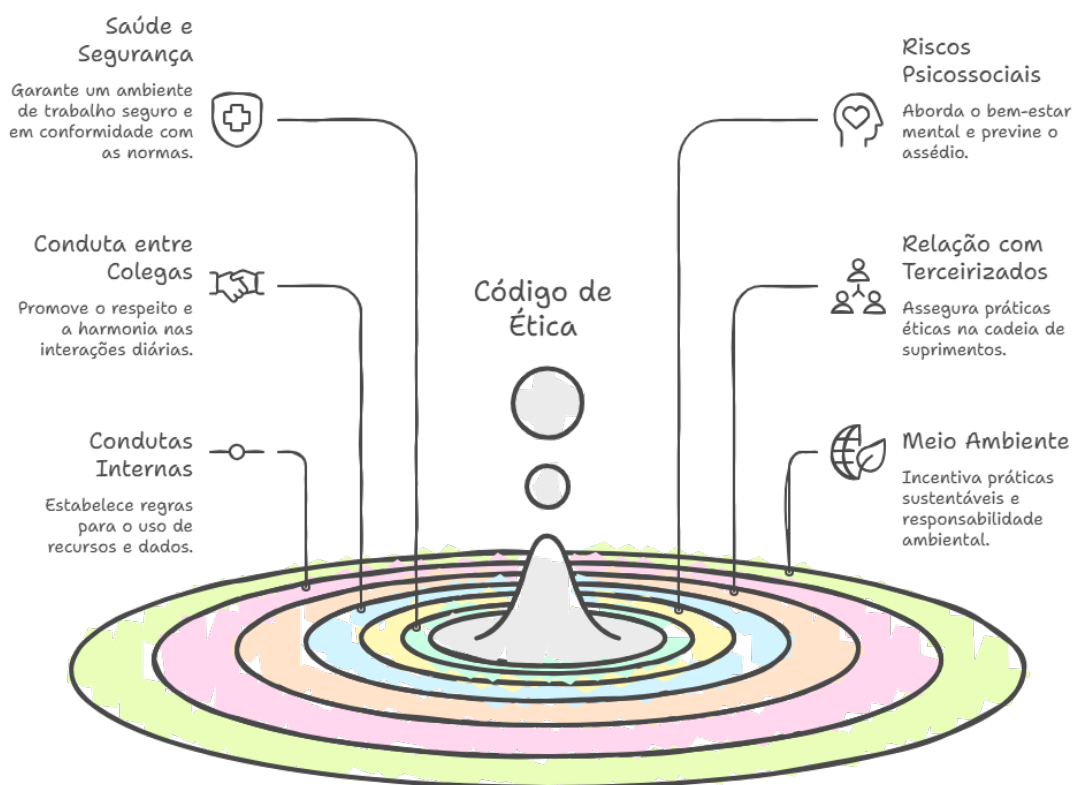
Condutas internas

- Uso adequado e seguro de máquinas, equipamentos e ferramentas.
- Zelo pelo patrimônio, recursos e informações da empresa.
- Pontualidade, responsabilidade e cumprimento das normas internas.
- Regras claras sobre o uso de celular e demais dispositivos eletrônicos em áreas de produção.
- Regras sobre o tratamento adequado de dados pessoais, em conformidade com a legislação vigente.

Meio Ambiente e Sustentabilidade

- Uso racional e consciente de recursos naturais.
- Práticas de redução, reutilização e reciclagem de resíduos.
- Cumprimento da legislação ambiental e responsabilidade ambiental corporativa.

Temas Essenciais em um Código de Ética alinhados à NR-1



8. Boas Práticas para empresas

Ações simples, aplicadas todos os dias, geram grandes resultados.

Gestão da Segurança

- Sinalização clara e adequada dos ambientes, riscos e rotas de segurança.
- Manutenção preventiva e corretiva de máquinas e equipamentos, assegurando seu funcionamento seguro.
- Treinamentos curtos, objetivos e frequentes voltados às atividades específicas de cada área.
- Avaliações diárias ou periódicas de riscos por setor, promovendo a identificação imediata de condições inseguras.

Gestão Psicossocial

- Realização de avaliações do ambiente de trabalho através da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP).
- Mapeamento de fatores como alta exigência de trabalho, baixa autonomia, falta de apoio social e desequilíbrio vida-trabalho.
- Suporte aos conflitos, com orientações claras e canais adequados para mediação.
- Revisão da carga de trabalho e capacitação das lideranças, evitando sobrecarga e desgaste excessivo.
- Estabelecimento de um canal de acolhimento que permita aos trabalhadores, de forma espontânea, acessar os serviços de saúde ocupacional, no âmbito das ações de vigilância passiva.
- Treinamentos e ações educativas sobre saúde mental, prevenção do estresse e autocuidado.

Cultura e Ética

- Disponibilização de canal de denúncias seguro, sigiloso e acessível.
- Instituição de um comitê de ética, com responsabilidades bem definidas.
- Realização de campanhas de integridade, comunicação interna e reforço positivo de boas condutas.
- Estímulo ao *feedback* contínuo, construtivo e alinhado aos valores da organização.

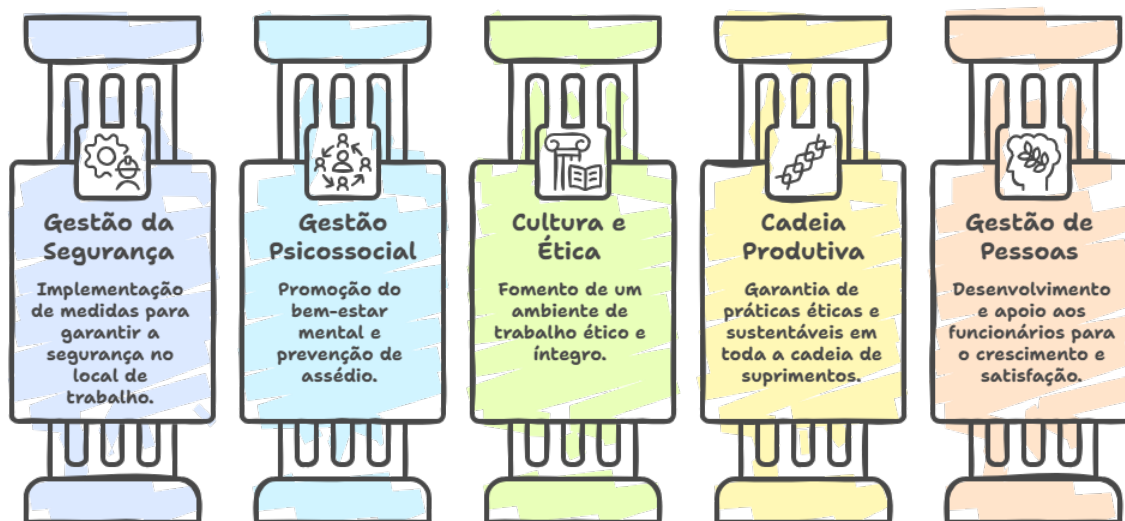
Cadeia Produtiva

- Realização de auditorias periódicas em fornecedores e parceiros.
- Inclusão de cláusulas contratuais de integridade e SST nas minutas contratuais e nos contratos vigentes, por meio de aditivos.
- Monitoramento de indicadores sociais, como tempo de jornada e condições de trabalho.
- Verificação de licenças, autorizações e condições legais de terceiros.
- Proibição de subcontratação sem autorização prévia, garantindo controle e rastreabilidade.

Gestão de Pessoas

- Realização de pesquisa anual de clima organizacional, com análise e plano de ação.
- Estruturação de programas de integração e acolhimento para novos empregados.
- Investimento em educação contínua, alinhada às necessidades do negócio e da legislação.
- Desenvolvimento de lideranças, com foco em ética, segurança, comunicação e gestão de pessoas.

Boas Práticas Empresariais



9. Modelo de estrutura de um Código de Ética

- Carta da Direção da empresa, demonstrando apoio ao tema.
- Missão, visão e valores.
- Princípios de integridade.
- Segurança e Saúde no Trabalho (NR-1 e PGR).
- Prevenção de riscos psicossociais e assédio.
- Conduta no ambiente de trabalho.
- Relação entre colaboradores.
- Convivência com lideranças.
- Uso de equipamentos, instalações e EPIs.

- Relação com terceiros e cadeia produtiva.
- Proteção ambiental.
- Sigilo e proteção de dados.
- Canal de denúncias.
- Penalidades, consequências e responsabilização.
- Treinamento.
- Assinatura e adesão.

Estrutura do Código de Ética



10. Conclusão

A NR-1 reforça que ética, segurança e saúde mental caminham juntas. Organizações que adotam boas práticas de *compliance* e cultura organizacional reduzem riscos, melhoram a produtividade, fortalecem a reputação e promovem ambientes mais humanos, íntegros e sustentáveis.

O Código de Ética orienta os princípios, valores e condutas esperadas no ambiente organizacional. A NR-1 estabelece diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, visando à prevenção e ao controle dos riscos no trabalho. Juntos, os temas contribuem para a construção de ambientes mais seguros, íntegros e orientados à proteção das pessoas.

A construção desses ambientes de trabalho alinhados à legislação passa pela integração de um Código de Ética consistente e pela observância efetiva da NR-1, que estabelece a gestão contínua de riscos ocupacionais — inclusive os psicossociais. Quando princípios éticos e práticas preventivas caminham juntos, as organizações se fortalecem para a ética e promovem relações laborais mais responsáveis e sustentáveis.

E se a sua empresa precisa avançar nessa jornada com segurança, técnica, clareza normativa e suporte especializado, conte com a Firjan.

Sua empresa precisa de apoio na elaboração ou no aprimoramento de Programas de Integridade e Códigos de Ética?

A Equipe de Integridade Corporativa da Firjan oferece assessoria estruturada, materiais personalizados e orientação completa para a implementação de governança, ética e *compliance* alinhadas à legislação e às melhores práticas de mercado.

Integridade e segurança do trabalho começam com boas escolhas.

A próxima é a sua!

Aproveite o benefício exclusivo e gratuito para associados Firjan!

Saiba mais em: www.firjan.com.br/juntospelaintegridade

integridade@firjan.com.br

Referências

NR-1, NR-17, NR - 37 – Ministério do Trabalho

ISO 45001:2018 – Segurança e Saúde Ocupacional

ISO 37001:2016 – Sistemas de Gestão Antissuborno

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Lei nº 12.846 – Lei Anticorrupção

Decreto nº 11.129/2022