

EDIÇÃO Nº 015- Jacupiranga, 27 de janeiro de 2026

SUMÁRIO

ATO NORMATIVO 005/2026.....	2
-----------------------------	---

ATO NORMATIVO Nº 005/2026

Dispõe sobre a implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), incluindo a avaliação e o controle dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito da Administração Pública do Município de Jacupiranga, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

A PROCURADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE JACUPIRANGA, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Orgânica da Procuradoria-Geral do Município e a legislação aplicável,

CONSIDERANDO a obrigatoriedade de observância das Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho pelos órgãos públicos da administração direta e indireta que possuam servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme item 1.2.1.1 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1);

CONSIDERANDO as alterações promovidas na NR-1, especialmente pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que incluiu expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), com vigência a partir de 26 de maio de 2025;

CONSIDERANDO a Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, que atualizou a NR-1, estabelecendo que o primeiro ano de vigência terá caráter educativo e orientativo, sem aplicação de penalidades, a fim de permitir que as organizações se adaptem gradualmente às novas exigências;

CONSIDERANDO as diretrizes contidas no Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2025;

CONSIDERANDO a crescente relevância da saúde mental no ambiente de trabalho, tendo em vista que os transtornos mentais representam significativa parcela dos adoecimentos ocupacionais no Brasil;

CONSIDERANDO a necessidade de adoção de medidas preventivas para eliminar, reduzir e controlar riscos como estresse ocupacional, esgotamento profissional (burnout), assédio moral e sexual, e outras formas de violência no trabalho;

CONSIDERANDO a competência do Poder Público em zelar por um meio ambiente de trabalho hígido e seguro, protegendo a integridade física e psíquica de seus servidores e empregados públicos;

CONSIDERANDO as disposições da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, que estabeleceu medidas obrigatórias para prevenção e combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho;

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece as diretrizes para a implementação e a gestão do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) no âmbito de todos os órgãos e entidades da Administração Pública Municipal de Jacupiranga que possuam empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 1º As disposições desta Instrução Normativa aplicam-se a todos os órgãos da administração direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista do Município de Jacupiranga, no que couber.

§ 2º Recomenda-se a aplicação dos princípios e diretrizes desta Instrução Normativa, no que couber, aos servidores estatutários, como medida de promoção da saúde e segurança no trabalho.

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, aplicam-se os termos e as definições constantes no Anexo I da NR-1 e neste artigo:

I - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO): conjunto de ações coordenadas de prevenção que visam garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis, materializado por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

II - Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): documento que contempla o inventário de riscos e o plano de ação, visando à gestão sistemática dos riscos ocupacionais.

III - Riscos Ocupacionais: a probabilidade de ocorrência de lesões ou agravos à saúde causados por eventos, exposições ou agentes nocivos no ambiente de trabalho, que podem ser classificados em físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

IV - Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho: fatores relacionados à concepção, organização e gestão do trabalho, bem como ao seu contexto social, que possuem o potencial de causar danos psicológicos, sociais ou físicos aos trabalhadores.

V - Perigo ou Fator de Risco Ocupacional: fonte com potencial de causar lesões ou agravos à saúde.

VI - Avaliação de Riscos: processo de avaliação dos riscos ocupacionais para a segurança e saúde dos trabalhadores, decorrentes das circunstâncias em que o perigo pode ocorrer no ambiente de trabalho.

VII - Inventário de Riscos Ocupacionais: documento que consolida os dados da identificação de perigos e das avaliações dos riscos ocupacionais.

VIII - Plano de Ação: documento que indica as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, com cronograma, responsáveis e formas de acompanhamento.

Art. 3º São exemplos de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, sem prejuízo de outros que venham a ser identificados:

I - Sobrecarga de trabalho: volume excessivo de tarefas, metas inatingíveis, pressão por prazos exígues.

II - Falta de controle sobre o trabalho: ausência de autonomia, impossibilidade de participação nas decisões que afetam o próprio trabalho.

III - Conflitos interpessoais: relações conflituosas com colegas ou superiores, falta de apoio social no ambiente de trabalho.

IV - Assédio moral: condutas abusivas, humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, de forma reiterada, que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica do trabalhador.

V - Assédio sexual: conduta de natureza sexual, indesejada, que afeta a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho.

VI - Violência no trabalho: agressões físicas, verbais ou psicológicas, praticadas por colegas, superiores, subordinados ou terceiros.

VII - Jornadas de trabalho extensas ou irregulares: trabalho em turnos, horas extras excessivas, falta de pausas adequadas.

VIII - Ambiguidade e conflito de papéis: indefinição de responsabilidades, expectativas contraditórias sobre o desempenho.

IX - Insegurança no emprego: incerteza quanto à continuidade do vínculo de trabalho.

X - Falta de reconhecimento: ausência de feedback positivo, desvalorização do trabalho realizado.

CAPÍTULO II DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCCUPACIONAIS (GRO)

Art. 4º Todos os órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, nos termos do Art. 1º, devem implementar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) em suas unidades.

Parágrafo único. O GRO deve constituir um processo contínuo e sistemático, integrado à gestão organizacional, e ser revisado a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações:

I - Após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de sua eficácia;

II - Após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições ou organização do trabalho;

III - Quando identificadas inadequações ou insuficiências na avaliação de riscos;

IV - Na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;

V - Quando os resultados do acompanhamento de saúde dos trabalhadores indicarem a necessidade de revisão.

Art. 5º O GRO deve contemplar, no mínimo, as seguintes etapas:

I - Evitar ou Eliminar os Perigos: adoção de medidas que impeçam a ocorrência de perigos no ambiente de trabalho.

II - Identificação de Perigos: levantamento e descrição sistemática dos perigos presentes nos ambientes de trabalho, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

III - Avaliação de Riscos: análise da probabilidade e da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde, com a consequente classificação dos riscos para determinar a necessidade e a prioridade de medidas de prevenção.

IV - Controle dos Riscos: implementação de medidas de prevenção, seguindo a hierarquia estabelecida no item 1.4.1, alínea 'g', da NR-1:

a) Eliminação dos fatores de risco;

b) Minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;

c) Minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho;

d) Adoção de medidas de proteção individual.

V - Acompanhamento e Melhoria Contínua: monitoramento da eficácia das medidas implementadas e adoção de ações corretivas quando necessário.

Art. 6º O GRO deve abranger os riscos decorrentes de agentes físicos, químicos e biológicos, acidentes e os riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, conforme subitem 1.5.3.1.4 da NR-1.

CAPÍTULO III DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)

Art. 7º Cada órgão ou entidade deve elaborar e manter atualizado o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que deve conter, no mínimo:

I - Inventário de Riscos Ocupacionais: documento que consolida os dados da identificação de perigos e das avaliações dos riscos ocupacionais, incluindo:

a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;

b) caracterização das atividades;

c) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;

d) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições;

e) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação;

EDIÇÃO Nº 015- Jacupiranga, 27 de janeiro de 2026

f) critérios adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão.

III - Plano de Ação: documento que indica as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, contendo:

- a) descrição das medidas de prevenção;
- b) cronograma de implementação;
- c) responsáveis pela execução;
- d) formas de acompanhamento e aferição de resultados.

Art. 8º O PGR deve ser mantido à disposição dos trabalhadores, de seus representantes, da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), quando houver, e da Inspeção do Trabalho.

Art. 9º O inventário de riscos e o plano de ação devem ser atualizados sempre que houver alteração nas condições de trabalho que impliquem modificação dos riscos ocupacionais.

CAPÍTULO IV **DA GESTÃO DOS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS**

Art. 10. A gestão dos fatores de risco psicossociais é parte integrante do GRO e deve ser abordada de forma sistemática em todas as suas etapas, em conformidade com as disposições da NR-1 e da NR-17 (Ergonomia).

Art. 11. A identificação de perigos e a avaliação dos riscos psicossociais devem ser realizadas com a participação dos trabalhadores e, sempre que possível, de forma multidisciplinar e multiprofissional.

§ 1º A identificação de perigos deve considerar as condições de trabalho nos termos da NR-17, com foco na organização do trabalho.

§ 2º A avaliação de riscos psicossociais deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

Art. 12. Para a identificação de perigos e avaliação de riscos psicossociais, podem ser utilizados os seguintes métodos e técnicas:

I - Observação direta das atividades e da organização do trabalho, incluindo o diálogo com o trabalhador;

II - Entrevistas individuais ou coletivas e grupos focais;

III - Oficinas (workshops) com moderação, para discussão de fatores de risco em setores ou atividades específicas;

IV - Aplicação de questionários e ferramentas validadas cientificamente, garantindo-se o anonimato e a confidencialidade das respostas;

V - Combinação dos métodos acima, conforme as características e dimensão do órgão ou entidade.

§ 1º A escolha do método ou técnica deve ser adequada às condições gerais da organização, como sua dimensão, número de trabalhadores e características das atividades.

§ 2º Quando for utilizada ferramenta específica (questionário ou pesquisa), deve-se verificar se ela está

cientificamente fundamentada e se os profissionais envolvidos possuem as qualificações necessárias para sua aplicação.

Art. 13. A organização deve criar um ambiente de confiança para que os trabalhadores possam relatar situações reais que afetam sua saúde e segurança no trabalho.

Parágrafo único. Quando forem utilizados questionários ou pesquisas, deve-se garantir o anonimato dos respondentes.

Art. 14. O plano de ação do PGR deve prever medidas específicas para a prevenção e o controle dos riscos psicossociais, com foco prioritário na organização do trabalho. Tais medidas podem incluir:

I - Adequação de metas, prazos e volume de trabalho às capacidades e recursos disponíveis;

II - Promoção da autonomia e do poder de decisão dos servidores sobre seu próprio trabalho;

III - Melhoria da comunicação interna e do fluxo de informações;

IV - Implementação de programas de capacitação para gestores e servidores sobre saúde mental, comunicação não-violenta, gestão de conflitos e liderança humanizada;

V - Criação e divulgação de canais eficazes e seguros para denúncias de assédio e violência, assegurando a devida apuração e a proteção ao denunciante;

VI - Realização de ações de sensibilização sobre a importância da saúde mental, combate ao estigma e promoção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro;

VII - Oferta de suporte psicológico aos trabalhadores, quando necessário;

VIII - Revisão de processos de trabalho que gerem sobrecarga ou conflitos;

IX - Promoção de pausas adequadas durante a jornada de trabalho;

X - Reconhecimento e valorização do trabalho realizado pelos servidores.

Art. 15. As medidas de prevenção devem ser acompanhadas de forma planejada, com verificações periódicas da execução das ações planejadas e monitoramento das condições de trabalho.

Parágrafo único. Após a implementação de medidas de prevenção, deve ser realizada nova avaliação de riscos para verificar a eficácia das ações adotadas.

CAPÍTULO V **DA PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E À VIOLENCIA NO TRABALHO**

Art. 16. Os órgãos e entidades da Administração Municipal devem adotar medidas para a prevenção e o combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, em conformidade com as disposições da Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) e da Portaria MTP nº 4.219/2022.

EDIÇÃO Nº 015- Jacupiranga, 27 de janeiro de 2026

Art. 17. As medidas de prevenção ao assédio e à violência no trabalho devem incluir, no mínimo, os seguintes dispositivos detalhados:

I - Inclusão de regras de conduta claras e objetivas a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas e códigos de ética da instituição, com ampla e permanente divulgação do seu conteúdo a todos os servidores e empregados públicos.

a) As regras de conduta devem conter definições explícitas de assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência, com exemplos de comportamentos inaceitáveis.

b) Deve ser estabelecida a responsabilidade de cada servidor em promover um ambiente de trabalho respeitoso e livre de assédio.

c) O documento deve prever as consequências e sanções aplicáveis em caso de descumprimento das regras, em conformidade com a legislação vigente.

I - Fixação de um procedimento interno para recebimento, acompanhamento e apuração de denúncias, que garanta a confidencialidade, o sigilo e a proteção ao denunciante.

a) O procedimento deve prever múltiplos canais de denúncia (ouvidoria, comissão de ética, canal digital, etc.), de fácil acesso e que garantam o anonimato, se desejado pelo denunciante.

b) Deve ser estabelecido um fluxo claro para o tratamento das denúncias, desde o seu recebimento até a investigação e a decisão final, com prazos definidos para cada etapa.

c) A apuração dos fatos deve ser conduzida por comissão ou equipe imparcial e capacitada para a tarefa, garantindo o direito à ampla defesa e ao contraditório para todas as partes envolvidas.

d) O procedimento deve prever medidas de proteção ao denunciante contra qualquer forma de retaliação.

e) Ao final da apuração, sendo comprovada a ocorrência de assédio ou violência, devem ser aplicadas as sanções administrativas cabíveis aos responsáveis, que podem incluir desde advertência até a demissão por justa causa, sem prejuízo da responsabilização civil e criminal.

III - Realização de ações de capacitação, orientação e sensibilização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, para todos os servidores e empregados públicos, de todos os níveis hierárquicos.

a) As ações devem abordar temas como violência, assédio, igualdade e diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis e apropriados a cada público.

b) O conteúdo programático deve incluir a identificação de condutas que configuram assédio e violência, os impactos na saúde das vítimas, as formas de prevenção e os canais de denúncia existentes.

c) A capacitação para cargos de gestão e liderança deve incluir, adicionalmente, o papel do gestor na

prevenção e no combate ao assédio, bem como na promoção de um ambiente de trabalho psicologicamente seguro.

d) As ações de sensibilização podem incluir palestras, workshops, campanhas de comunicação interna e distribuição de material informativo.

Art. 18. As medidas descritas no artigo anterior são obrigatórias para todos os órgãos e entidades, independentemente da obrigatoriedade de constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Parágrafo único. Nos órgãos onde houver CIPA, esta deverá participar ativamente da elaboração e do acompanhamento das medidas de prevenção ao assédio e à violência no trabalho.

CAPÍTULO VI
DA ANÁLISE DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

Art. 19. Todos os órgãos e entidades devem realizar análise de acidentes e doenças do trabalho, independentemente de possuírem Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

Art. 20. A análise de acidentes e doenças do trabalho deve incluir:

I - Identificação das causas do evento;

II - Avaliação das falhas nas medidas de prevenção;

III - Revisão das medidas de segurança adotadas;

IV - Proposição de ações corretivas e preventivas.

Parágrafo único. Os resultados da análise devem ser incorporados ao inventário de riscos e ao plano de ação do PGR.

CAPÍTULO VII
DAS RESPONSABILIDADES

Art. 21. Compete aos titulares de cada Secretaria e entidade da Administração Municipal:

I - Assegurar os recursos necessários para a implementação, manutenção e melhoria contínua do GRO e do PGR;

II - Garantir a participação e a consulta dos servidores e empregados públicos no processo de gerenciamento de riscos;

III - Adotar as medidas de prevenção indicadas no plano de ação do PGR, em conformidade com os prazos estabelecidos;

IV - Zelar pelo cumprimento das disposições desta Instrução Normativa e da legislação de segurança e saúde no trabalho;

V - Informar aos trabalhadores os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho e as medidas de prevenção adotadas.

Art. 22. Compete ao setor de Recursos Humanos ou departamento equivalente, em conjunto com os Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), onde houver:

EDIÇÃO Nº 015- Jacupiranga, 27 de janeiro de 2026

I - Coordenar a elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do GRO e do PGR;

II - Manter o inventário de riscos e o plano de ação atualizados e disponíveis para consulta;

III - Promover a capacitação e o treinamento dos servidores e gestores em matéria de segurança e saúde no trabalho, incluindo os riscos psicossociais;

IV - Elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores;

V - Acompanhar os indicadores de saúde ocupacional, incluindo afastamentos por transtornos mentais;

VI - Disponibilizar à Inspeção do Trabalho todas as informações relativas à segurança e saúde no trabalho.

Art. 23. Compete à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), onde houver:

I - Participar do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos;

II - Acompanhar a implementação das medidas de prevenção;

III - Promover ações de sensibilização e capacitação sobre segurança e saúde no trabalho;

IV - Atuar na prevenção ao assédio e à violência no trabalho, nos termos da NR-5.

Art. 24. Compete a todos os servidores e empregados públicos:

I - Colaborar com a implementação das disposições desta Instrução Normativa e da NR-1;

II - Participar das capacitações e treinamentos oferecidos;

III - Submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras;

IV - Utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador;

V - Informar aos seus superiores hierárquicos sobre situações que considerem representar um risco grave e iminente à sua segurança e saúde ou à de terceiros.

§ 1º Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho.

§ 2º O trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho que, por motivos razoáveis, envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.

§ 3º O trabalhador deve ser protegido de consequências injustificadas em decorrência da interrupção prevista no parágrafo anterior.

CAPÍTULO VIII

DA CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

Art. 25. Os órgãos e entidades devem promover a capacitação e o treinamento de servidores e gestores em matéria de segurança e saúde no trabalho, incluindo os riscos psicossociais.

Art. 26. A capacitação deve abranger, no mínimo:

I - Noções básicas sobre o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO);

II - Identificação de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho;

III - Medidas de prevenção e controle de riscos;

IV - Prevenção ao assédio moral e sexual e outras formas de violência no trabalho;

V - Promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;

VI - Comunicação não-violenta e gestão de conflitos.

Art. 27. As ações de capacitação devem ser realizadas, no mínimo, a cada 12 (doze) meses, ou quando houver alterações significativas nas condições de trabalho.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. O descumprimento do disposto nesta Instrução Normativa sujeitará os responsáveis às sanções administrativas, civis e penais cabíveis, sem prejuízo das penalidades aplicáveis pela Inspeção do Trabalho.

Art. 29. Os órgãos e entidades devem manter registro de todas as ações realizadas no âmbito do GRO e do PGR, incluindo:

I - Inventário de riscos ocupacionais;

II - Plano de ação e registros de sua implementação;

III - Atas de reuniões e registros de participação dos trabalhadores;

IV - Registros de capacitações e treinamentos realizados;

V - Análises de acidentes e doenças do trabalho.

Art. 30. Os documentos referidos no artigo anterior devem ser mantidos pelo prazo mínimo de 20 (vinte) anos, em conformidade com a NR-1.

Art. 31. Os casos omissos serão dirimidos pela Procuradoria-Geral do Município, em conjunto com o órgão responsável pela gestão de pessoas no âmbito municipal.

Art. 32. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, devendo todos os órgãos e entidades se adequarem às suas disposições no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

Jacupiranga, 26 de janeiro de 2026.

Wanderson Clany Alves da Silva
Procurador-Geral do Município

Página de Assinaturas



Número do documento: 2ff43d2a-b456-4913-a861-733e59b93732

Código do documento: b977da83-80fc-4366-97fc-9f052be6db5a

Link do documento no cofre Jusfy: <https://sign.jusfy.com.br/approval/b977da83-80fc-4366-97fc-9f052be6db5a>

Signatários

Signatário: Wanderson Clany Alves da Silva

Documento Assinado em: 27/01/2026 às 11:20.

Função: Assinado como procurador

E-mail: wanderson@pgmjacupiranga.com.br

CPF: 835.789.003-20

IP do Usuário: 191.37.149.102

