

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 exíguos.

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 OCUPACIONAIS (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;
- 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 VIOLÊNCIA 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.

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:

- 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



VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 1D2A-7D1D-23F3-0E29

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:



WANDERSON CLANY ALVES DA SILVA (CPF 835.XXX.XXX-20) em 27/01/2026 09:56:37 GMT-03:00

Papel: Parte

Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)



WANDERSON CLANY ALVES DA SILVA (CPF 835.XXX.XXX-20) em 27/01/2026 09:59:37 GMT-03:00

Papel: Parte

Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Esta versão de verificação foi gerada em 27/01/2026 às 09:59 e assinada digitalmente pela 1Doc para garantir sua autenticidade e inviolabilidade com o documento que foi assinado pelas partes através da plataforma 1Doc, que poderá ser conferido por meio do seguinte link:

<https://jacupiranga.1doc.com.br/verificacao/1D2A-7D1D-23F3-0E29>