



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

Requerimento nº 2143/2025

Solicitar informações de como o Poder Executivo está se adaptando as atualizações da Norma Reguladora nº 1 (NR-1).

A vereadora Fabi Virgílio, que esta subscreve, vem, respeitosamente, solicitar que sejam prestadas as seguintes informações detalhadas sobre como o Poder Executivo está se adaptando, em especial considerando a Portaria MTE nº 1.419/2024 para avaliação e gerenciamento dos Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) no âmbito da administração pública municipal.

Considerando:

As atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), estabelecidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que estabelecem disposições sobre gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO), medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e disposições gerais aplicáveis a todos os órgãos e empresas;

Que a NR-1 obriga não apenas o setor privado, mas toda administração pública direta e indireta, além dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, desde que possuam empregados regidos pela CLT e, por extensão, servidores públicos, conforme jurisprudência consolidada do Ministério Público do Trabalho (MPT) e fundamentação constitucional (art. 7º da CF/88, Lei 8.080/1990, Convenções OIT 161 e 190);

A definição de Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho constante na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho - LDRT (Portaria GM/MS 5.674/2024), que os caracteriza como agentes ou fatores de risco psicossociais decorrentes de problemas na conceituação, organização e gestão do trabalho, abrangendo nove dimensões interdependentes: (i) gestão organizacional (estilos de comando, modalidades de contratação, terceirização, pejetização, avaliação de desempenho, estratégias de mudança); (ii) contexto da organização do trabalho (comunicação, tecnologia, demandas qualitativas e quantitativas); (iii) características das relações sociais (clima das relações, coesão, assédio psicológico); (iv) conteúdo das tarefas (carga mental, responsabilidade, demandas emocionais); (v) condições do ambiente de trabalho (aspectos físicos como temperatura, ruído, iluminação, ventilação); (vi) interação pessoa-tarefa (autonomia, iniciativa,



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

reconhecimento); (vii) jornada de trabalho (duração, pausas, turnos, intermitência); (viii) violência e assédio (moral, sexual, discriminação); (ix) risco de morte e trauma;

A recomendação do Guia MTE 2025 e da ISO 45003:2021 de que a identificação e avaliação de FRPRT integre as disposições combinadas da NR-1 e NR-17 (Ergonomia), mediante Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET), com participação ativa de trabalhadores, CIPA e representações sindicais em todas as etapas, bem como a necessidade, prevista na Resolução CFP nº 14/2023, de avaliação técnica e integrada dos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), incluindo aspectos organizacionais, subjetivos e sociais, de forma ética e baseada em evidências técnicas, conforme as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia;

Considerando o capítulo 1.4.1 da Norma que versa sobre uma série de deveres e direitos do empregador, dentre eles: b) informar aos trabalhadores: I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; II. as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos. Assim como no item 1.4.1.1:

As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem 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: (inserido pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

a) 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; (inserida pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

b) 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; e (inserida pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

c) 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



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. (inserida pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022);

Considerando a lei nº 9862 de 2020, que em seu artigo 10 dispõe que o prazo máximo para disponibilização da informação solicitada será de 20 (vinte) dias, podendo ser prorrogado por mais 10 (dez) dias mediante justificativa dos órgãos ou das entidades dispostas nos incisos I e II do parágrafo único do art. 1º da Lei, bem como mediante aviso da prorrogação ao solicitante.

Requeiro, satisfeitas as formalidades regimentais, solicitar todas as informações pertinentes e respostas aos seguintes questionamentos:

1. O Poder Executivo já realizou análise jurídica confirmando que a obrigatoriedade de gerenciamento dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho decorre não apenas das NR-1 e NR-17, mas também de fundamentação constitucional, instrumentos da OIT (Convenções 161 e 190) e legislação de saúde pública (Lei 8.080/1990), e que, portanto, aplica-se integralmente ao setor público municipal, independentemente de prorrogações ou debates sobre prazos de implementação.

2. Como o Poder Executivo e suas autarquias estão se organizando para a adequação integral à NR-1 (Portaria MTE 1.419/2024)?

3. Qual é a estrutura institucional responsável pela implementação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no município? Existe: (a) secretaria/departamento específico designado; (b) grupo gestor ou comissão intersetorial; (c) profissionais designados com responsabilidades definidas (técnicos de segurança do trabalho, engenheiros de segurança, psicólogos, ergonomistas, médicos do trabalho);

4. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) ou equivalente já foi revisado para incluir expressamente: (a) identificação de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho em todas as atividades/postos de trabalho; (b) avaliação de severidade e probabilidade específicas aos FRPRT; (c) medidas de prevenção/controle direcionadas aos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho identificados; (d) indicadores de efetividade conectados à eliminação/neutralização dos fatores de risco;



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

5. Foram elaborados relatórios, laudos ou pareceres técnicos por profissionais de Psicologia, ou Ergonomista ou equipes multiprofissionais, descrevendo: (i) cada uma das nove dimensões de Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho identificadas no município; (ii) características das atividades/processos de trabalho, ambiente e gestão que configuram exposição a FRPRT; (iii) características individuais dos servidores, considerando fatores de vulnerabilidade e inclusão (pessoas com deficiência, trabalho remoto/híbrido, mulheres, LGBTQ+, profissionais de grupos vulneráveis)? Se sim, anexar cópia sintética ou informar números, datas e status de implementação. Se não, informar motivo e cronograma previsto.

6. A metodologia de identificação e avaliação dos FRPRT segue as diretrizes da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET) prescritas na NR-17, integradas à NR-1, conforme recomendação do Guia MTE 2025 e ISO 45003:2021? Descrever ferramentas utilizadas (observação de atividades, questionários validados, entrevistas, oficinas participativas, análise de indicadores de absenteísmo/afastamentos).

7. Houve mecanismos de participação ativa dos trabalhadores no processo de avaliação e planejamento das ações relativas aos FRPRT, conforme preceituado pela ISO 45003:2021? Se sim, descrever os métodos adotados, especificando: (a) consultas/grupos focais com servidores; (b) diálogos com CIPAA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), se houver; (c) escuta de representações sindicais; (d) espaços de comunicação contínua; (e) registros de devolutivas;

8. Como se dá a sistematização e devolutiva dos resultados das avaliações de FRPRT? Os servidores recebem devolutiva individual ou coletiva? Quais garantias de confidencialidade, sigilo e proteção de denunciante estão em vigor, em conformidade com legislação de proteção de dados (LGPD) e recomendações do MPT?

9. Existem canais de comunicação/denúncia específicos para relatos de exposição a FRPRT (assédio, discriminação, sobrecarga, precarização contratual)? Se sim, descrever: (i) mecanismos de acesso (presencial, digital, anônimo); (ii) prazos de resposta; (iii) procedimentos de investigação; (iv) medidas de proteção contra represálias; (v) registros estatísticos de demandas recebidas e respostas;



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

10. A CIPAA ou equivalente (nos órgãos com mais de 50 trabalhadores) possui espaço efetivo de participação e escuta qualificada nas discussões sobre FRPRT, conforme preceituado pela NR-5, ou funciona meramente como órgão administrativo passivo?

11. Quais métodos e instrumentos validados estão sendo utilizados (ou serão utilizados) na avaliação de FRPRT? São instrumentos: (a) cientificamente fundamentados; (b) reconhecidos por órgãos/instituições de SST nacionais ou internacionais; (c) aplicados por profissionais com qualificação/treinamento comprovado? Citar especificamente (ex.: SATEPSI/CFP, escalas de estresse, análise de conteúdo de tarefas, observações de atividades);

12. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) contempla o mapeamento e o controle de FRPRT? (i) Em caso afirmativo, anexar estrutura ou síntese dos elementos psicossociais considerados, incluindo matriz de riscos com as nove dimensões da LDRT. (ii) Em caso negativo, informar previsão de atendimento integral à normativa profissional, com cronograma específico;

13. O município possui ou está previsto Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) que contemple avaliação de FRPRT, incluindo: (a) anamnese ocupacional dirigida; (b) protocolos de rastreamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho; (c) análise de indicadores de absenteísmo por motivo de saúde mental; (d) acompanhamento de servidores em retorno ao trabalho pós-afastamento por FRPRT;

14. Existem indicadores ou sistemas de monitoramento que rastreiem: (i) afastamentos por transtornos mentais (CID F10-F19, F22-F23, F32-F33, F41, F43, F45, F48, Z73.0); (ii) rotatividade/exoneração voluntária; (iii) queixas em canais de denúncia; (iv) resultados de avaliações periódicas de FRPRT? Se sim, informar dados dos últimos 3 anos, desagregados por secretaria/setor e por gênero/grupo vulnerável.

15. Quais ações de capacitação foram desenvolvidas para todos os níveis hierárquicos, abordando: (i) conceituação de FRPRT conforme LDRT; (ii) identificação, prevenção e combate ao assédio moral, assédio sexual e demais formas de violência/discriminação; (iii) promoção da saúde mental no trabalho; (iv) direitos de denunciante, vítimas e testemunhas; (v) responsabilidades de gestores/lideranças? Detalhar: conteúdos, cargas horárias, públicos-alvo (servidores, gestores, CIPA, membros da comissão de FRPRT), datas de realização e registros de participação;



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

16. O município já elaborou e implementou políticas ou diretrizes de promoção da saúde mental e prevenção dos FRPRT relacionados ao trabalho, conforme recomendações do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE? Descrever políticas vigentes, incluindo: (a) política de assédio moral/sexual; (b) política de precarização contratual e direitos de trabalhadores; (c) política de carga de trabalho e jornada adequadas; (d) política de inclusão de pessoas com deficiência; (e) política de igualdade de gênero e não-discriminação;

17. Existe Código de Ética ou Código de Conduta que estabeleça padrões de comportamento, relações interpessoais respeitadas e consequências para violações, especialmente quanto a assédio e discriminação? Se sim, anexar documento. Se não, informar previsão de elaboração;

18. O município oferece ou financia programas de apoio psicológico/mental para servidores (ex.: acolhimento, orientação, acompanhamento terapêutico), garantindo acesso igualitário e sem estigmatização? Descrever estrutura, cobertura e resultados.

19. Há portarias, decretos, resoluções ou grupos de trabalho específicos designados para implementação das políticas de gerenciamento de FRPRT e saúde mental no trabalho? Se sim, encaminhar cópia dos atos normativos e atas de reuniões (protegendo dados pessoais quando necessário). Se não, informar previsão de instituição;

20. Como é feita a articulação e comunicação entre setores/órgãos envolvidos na gestão de FRPRT (saúde ocupacional, RH, CIPAA, representações sindicais, CDHM, auditoria interna, procuradoria municipal)? Existe protocolo ou fluxo de comunicação estabelecido? Descrever estrutura de governança;

21. As empresas contratadas (prestadores de serviço, terceirizados) apresentam e implementam Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) ou equivalente que contemple FRPRT? Quem realiza a análise/auditoria periódica de conformidade?

22. Quais medidas preventivas e de controle já foram implantadas para cada uma das nove dimensões de FRPRT? Exemplificar com ações concretas de: (i) mudança organizacional; (ii) revisão de processos de trabalho; (iii) adequação de jornadas; (iv) melhoria de comunicação; (v) fortalecimento de relações interpessoais; (vi) combate a assédio e discriminação. Diferenciar entre medidas elimináveis (eliminam o risco), redutoras (diminuem o risco) e mitigadoras (reduzem impacto);



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

23. Existe perspectiva de gênero, orientação sexual, identidade de gênero e deficiência integrada na análise de FRPRT, reconhecendo que alguns fatores de risco psicossocial afetam de forma desigual homens, mulheres, pessoas LGBTQ+, pessoas com deficiência? Descrever como essa interseccionalidade é considerada no PGR.

24. O município está preparado para eventual fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), Auditoria Fiscal do Trabalho (AFT) e Ministério Público Estadual, reconhecendo que a avaliação de conformidade do município com NR-1 (FRPRT) não se limita ao cumprimento formal (check-list), mas ao resultado material (eliminação/redução de risco)?

25. Qual é o cronograma de implementação de cada etapa do gerenciamento de FRPRT no município, com responsáveis designados, metas mensuráveis e prazos específicos?

26. Que recursos financeiros, materiais e humanos foram alocados (ou será alocado) para implementação integral do gerenciamento de FRPRT em conformidade com NR-1?

27. Existe previsão de contratação de profissionais especializados (psicólogos, ergonomistas, técnicos de segurança, médicos do trabalho) com competência técnica comprovada para conduzir as diferentes etapas da avaliação e implementação de medidas de prevenção?

Na expectativa de uma breve manifestação a respeito, ensejo para reiterar meus votos de estima e apreço.

Atenciosamente,

Sala de Sessões “Plínio de Carvalho”, 27 de novembro de 2025.

FABI VIRGÍLIO



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

ASSINATURAS DIGITAIS

O documento acima foi proposto para assinatura digital na Câmara Municipal de Araraquara. Para verificar as assinaturas, clique no link: <https://consulta.camara-arq.sp.gov.br/documentos/autenticar?chave=CFV100U0CJ41A970>, ou vá até o site <https://consulta.camara-arq.sp.gov.br/documentos/autenticar> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: **CFV1-00U0-CJ41-A970**