



Proc. Administrativo 40.427/2026

Requerimento nº 1188/2026 – Câmara Municipal

Ao Ilmo. Senhor Secretário Administração,

Em atenção ao Requerimento nº 1.188/2026, que solicita informações acerca da implementação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e das medidas relacionadas à prevenção de riscos psicossociais no serviço público municipal, informamos que o Município de Araraquara vem adotando medidas técnicas e administrativas voltadas à adequação gradual das disposições normativas aplicáveis, observadas a complexidade de sua estrutura organizacional, a diversidade das atividades desempenhadas pelos servidores e a necessidade de constante atualização dos instrumentos de gestão em saúde e segurança do trabalho.

1) O município possui Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) formalmente instituído para os servidores públicos municipais?

Sim. O Município possui Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), cuja implementação vem ocorrendo de forma progressiva, considerando a complexidade da Administração Municipal, a diversidade de Secretarias, unidades administrativas e equipamentos públicos, bem como a necessidade de realização de levantamentos técnicos específicos das condições de trabalho e da integração entre os diversos setores envolvidos.

2) Em caso positivo:

a) Em quais Secretarias, Departamentos, unidades administrativas e equipamentos públicos o PGR já foi implementado?

Atualmente, encontram-se implementados Programas de Gerenciamento de Riscos nas seguintes Secretarias:

- Secretaria Municipal de Administração;
- Secretaria Municipal de Esportes e Lazer;
- Secretaria Municipal da Cultura;



- Secretaria Municipal de Obras e Serviços Públicos;
- Secretaria Municipal de Assuntos de Segurança e Mobilidade Urbana;
- Gabinete do Prefeito;
- Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social.

Os respectivos programas encontram-se em processo de atualização técnica para contemplar, de forma específica, os fatores de riscos psicossociais previstos nas recentes diretrizes da NR-1.

b) Qual a data de início da implementação?

Os PGR's estão implementados desde 01/01/2023.

c) Houve contratação de empresa especializada, assessoria técnica ou equipe própria para elaboração e execução do programa?

Não. A elaboração, implementação e atualização dos Programas de Gerenciamento de Riscos vêm sendo desenvolvidas por equipe técnica própria do Município, composta pelos profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).

3) O gerenciamento de riscos ocupacionais adotado pelo Município contempla avaliação de riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho, carga mental, assédio, sobrecarga, violência ocupacional, sofrimento psíquico, conflitos organizacionais, exaustão emocional ou fatores correlatos?

Sim. O modelo de gerenciamento de riscos ocupacionais adotado pelo Município contemplará a identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho, incluindo aspectos como carga mental, relações interpessoais, assédio, violência ocupacional, sobrecarga de trabalho, sofrimento psíquico, conflitos organizacionais e demais fatores correlatos, observadas as diretrizes atualmente estabelecidas pela NR-1.

Como parte desse processo, encontra-se em andamento pesquisa institucional destinada ao levantamento dos fatores de riscos psicossociais entre os servidores municipais, cujos resultados subsidiarão a atualização dos Programas de Gerenciamento de Riscos e a definição de novas medidas preventivas.

4) Há cronograma oficial para adequação integral às disposições atualizadas da NR-1 e do GRO/PGR no âmbito municipal?

Não há cronograma único formalmente instituído para todas as etapas de adequação, considerando que a implementação ocorre de forma contínua e integrada às ações permanentes de saúde ocupacional desenvolvidas pelo Município.

Atualmente encontra-se em andamento pesquisa institucional sobre saúde mental e riscos psicossociais, com prazo de participação até 02 de julho de 2026, destinada ao levantamento técnico dos fatores de risco existentes no ambiente organizacional. Os dados obtidos subsidiarão a atualização dos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) e a definição de novas medidas preventivas.

Paralelamente, o Município vem promovendo ações permanentes de capacitação, fortalecimento das lideranças, prevenção ao assédio, acolhimento psicológico, atendimento psiquiátrico e desenvolvimento do Programa "Cuidando das Emoções", dentre outras iniciativas voltadas à promoção da saúde mental dos servidores.

5) Existem ações permanentes de capacitação, orientação ou treinamento voltadas aos gestores, chefias e servidores sobre saúde e segurança do trabalho, prevenção de adoecimento ocupacional e riscos psicossociais?

Sim. Em parceria com a Escola Municipal de Governo, o Município desenvolve programação permanente de capacitação voltada à promoção da saúde e segurança no trabalho, prevenção do adoecimento ocupacional e gerenciamento dos riscos psicossociais.

Dentre as ações desenvolvidas ao longo de 2026 destacam-se:

- Programa **Cuidando das Emoções**;
- Programa **Multiplicadores do Bem-Estar**;
- **Pausa Estratégica pelo Bem-Estar**, realizada em diversas Secretarias;
- cursos sobre **Estratégias de Prevenção ao Assédio e Saúde Mental no**

Ambiente de Trabalho;

- **Workshop "NR-1 na Prática"**;
- Programa **Rotas da Liderança**;
- ações da **Rede que Acolhe**;

- simpósios, palestras e rodas de conversa voltadas à promoção da saúde mental e prevenção do adoecimento ocupacional.

Apenas no primeiro semestre de 2026 foram realizadas ou programadas 39 ações de capacitação relacionadas ao tema.

6) O município possui Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA/CIPA) regularmente instituída?

Sim. Foi instituída em 2012 através da Lei Municipal 7.809, de 11 de Outubro de 2012 e reformulada através da Lei Ordinária 9.657, de 18 de Julho de 2019.

Seu regimento está disposto no Decreto nº 12.035, de 05 de agosto de 2019.

Em caso positivo:

a) Em quais órgãos ou unidades;

Não é instituída por setores, mas como única para toda a Prefeitura. Os representantes são em parte eleitos pelos servidores e parte indicada pelo governo, conforme regras estabelecidas na NR5

b) Desde quando;

Em Araraquara, foi instituída em 2012 através da Lei Municipal 7.809, de 11 de Outubro de 2012 e reformulada através da Lei Ordinária 9.657, de 18 de Julho de 2019.

Seu regimento está disposto no Decreto nº 12.035, de 05 de agosto de 2019.

c) Com qual periodicidade ocorrem reuniões e treinamentos?

As reuniões ocorrem, em sua maioria, uma vez por mês, em reuniões ordinárias, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, se for o caso, conforme organização ou necessidade da Comissão. Quando há dificuldade em organização dos horários, as reuniões podem acontecer bimestralmente.

7) Há integração entre os setores de saúde ocupacional, medicina do trabalho, recursos humanos, segurança do trabalho e gestão administrativa para monitoramento e prevenção de adoecimento laboral?

Sim.

8) O Município realiza levantamento estatístico sobre afastamento por adoecimento, absenteísmo, readaptações funcionais, acidentes de trabalho, transtornos mentais relacionados ao trabalho e licenças relacionadas a sofrimento psíquico ou riscos ocupacionais?

Sim. O Município realiza o acompanhamento dos indicadores relacionados aos afastamentos por motivo de saúde, absenteísmo, readaptações funcionais e demais informações pertinentes à gestão da saúde ocupacional.

Atualmente encontra-se em fase de aperfeiçoamento a estruturação desses indicadores, visando ampliar sua utilização como ferramenta de gestão para subsidiar ações preventivas, planejamento institucional e formulação de políticas públicas voltadas à promoção da saúde dos servidores.

9) Existem protocolos institucionais de acolhimento e acompanhamento para servidores afastados ou em retorno ao trabalho após afastamentos prolongados?

No presente momento não há protocolo institucional específico regulamentado para essa finalidade.

Contudo, na prática administrativa, todo servidor que retorna de afastamento laboral é submetido à avaliação médica ocupacional, ocasião em que poderá ser identificada a necessidade de acompanhamento pela equipe multidisciplinar do SESMT, composta por profissionais das áreas médica, psicológica, psiquiátrica, enfermagem, assistência social e fisioterapia, conforme as necessidades apresentadas em cada caso.

10) O Município possui canais formais de escuta, acolhimento, prevenção de conflitos e promoção da saúde mental dos servidores públicos?

Sim. O Município dispõe de canais institucionais de acolhimento e acompanhamento por intermédio do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que conta com equipe multidisciplinar composta por médico psiquiatra, psicólogos, assistente social, enfermeira do trabalho e fisioterapeuta, responsáveis pelo acolhimento, orientação, acompanhamento e encaminhamento das demandas relacionadas à saúde mental dos servidores.

Em complemento, são desenvolvidas ações educativas em parceria com a Escola Municipal de Governo, destacando-se o Programa **Cuidando das Emoções**, constituído por grupos terapêuticos realizados semanalmente com acompanhamento psicológico

especializado, além de palestras, oficinas e ações preventivas voltadas ao fortalecimento da saúde mental no ambiente de trabalho.

11) Foram realizadas avaliações ambientais, organizacionais ou ergonômicas relacionadas às condições de trabalho dos servidores municipais nos últimos 24 meses? Em caso positivo, encaminhar síntese ou relatório das ações realizadas.

Sim.

Nos últimos 24 meses foram realizadas avaliações ambientais, organizacionais e de segurança do trabalho em unidades municipais, objetivando identificar fatores de risco ocupacional, propor medidas corretivas e promover a melhoria contínua das condições de trabalho.

Como exemplos, destacam-se:

- inspeção técnica realizada no Cemitério das Cruzes (Processo Administrativo nº 90.827/2025);
- inspeção técnica realizada na Unidade de Saúde da Família "Dr. Elias Zakaib", localizada no Assentamento Bela Vista (Processo Administrativo nº 16.555/2026).

Na inspeção realizada na USF do Assentamento Bela Vista foram avaliadas as condições de segurança, higiene, conforto e infraestrutura da unidade, abrangendo instalações sanitárias, áreas de atendimento, instalações elétricas, armazenamento de resíduos, condições estruturais e riscos ocupacionais. Ao final da inspeção foram identificadas oportunidades de melhoria e apresentadas recomendações técnicas destinadas à adequação das condições de trabalho, observadas as disposições das Normas Regulamentadoras aplicáveis, especialmente as NR-10, NR-24 e NR-32.

12) O Poder Executivo possui estudos, diagnósticos ou planejamento estratégico voltados à redução de adoecimento ocupacional e melhoria das condições organizacionais de trabalho no serviço público municipal?

O Município encontra-se desenvolvendo estudo institucional destinado ao levantamento dos fatores de riscos psicossociais existentes no ambiente de trabalho, por meio de pesquisa abrangente aplicada aos servidores municipais, cujos resultados subsidiarão o planejamento das futuras ações preventivas.



Paralelamente, vêm sendo desenvolvidas medidas voltadas à promoção da saúde mental, capacitação de gestores e servidores, acolhimento psicológico e psiquiátrico, além da atualização contínua dos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), permitindo que o planejamento estratégico seja continuamente aperfeiçoado a partir das evidências coletadas.

13) Solicitamos, se possível, a cópia de normas internas relacionadas ao tema, atos administrativos, portarias, programas institucionais, relatórios técnicos não-sigilosos e documentos orientativos relacionados à implementação da NR-1, GRO e PGR.

Os documentos existentes e passíveis de disponibilização encontram-se em fase de consolidação e atualização técnica, especialmente em razão da implementação das recentes alterações relacionadas aos riscos psicossociais previstos na NR-1.

Assim, no presente momento, não há conjunto documental consolidado apto a ser encaminhado nos termos solicitados, sem prejuízo de futura disponibilização após a conclusão dos trabalhos técnicos em andamento.

Araraquara, 19 de junho de 2026.

Danilo de Souza Jardim
Subsecretário de Recursos Humanos