



Ministério do Trabalho e Emprego
Gabinete do Ministro
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Sede, Gabinete, 5º andar
CEP 70059-900 - Brasília/DF
(61) 2031-6820 - gabinete.ministro@mte.gov.br
gov.br/trabalho-e-emprego

OFÍCIO SEI Nº 42468/2025/MTE

Brasília, 04 de junho de 2025.

A Sua Excelência o Senhor
Deputado Federal CARLOS VERAS
Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados
ric.primeirasecretaria@camara.leg.br

Assunto: Resposta ao Requerimento de Informação nº 1195/2025.

Referência: Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 19955.201763/2025-81.

Senhor Primeiro-Secretário,

Em atenção ao Ofício 1ªSec/RI/E/nº 157, de 12 de maio de 2025, que trata do Requerimento de Informação nº 1195/2025, do Deputado Federal Evair Vieira de Melo, encaminho a Vossa Excelência as informações prestadas pelas unidades deste Ministério.

Anexos:

I - Despacho SEI nº 5623183, da Secretaria-Executiva;

II - Nota Informativa SEI nº 2395/2025/MTE (SEI nº 5584846), da Subsecretaria de Análise Técnica da Secretaria-Executiva;

III - Guia Fatores de Riscos Psicossociais (SEI nº 5538716);

IV - Nota Técnica SEI nº 5182/2023/MTE (SEI nº 5538704), da Secretaria de Inspeção do Trabalho; e

V - Nota Técnica SEI nº 51363/2021/ME (SEI nº 5538699), da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente

LUIZ MARINHO

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Marinho, Ministro(a) de Estado do Trabalho e Emprego**, em 04/06/2025, às 10:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site

http://processoelectronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=5637053&crc=91218796, informando o código verificador **5637053** e o código CRC **91218796**.

Processo nº 19955.201763/2025-81.

SEI nº 5637053



DESPACHO

Processo nº 19955.201763/2025-81

Aprovo a Nota Informativa SEI nº 2395/2025/MTE, elaborada pela Subsecretaria de Análise Técnica, que apresenta os esclarecimentos solicitados no âmbito do Requerimento de Informação – RIC nº 1.195/2025 (SEI nº 5411305), de autoria do Deputado Federal Evair Vieira de Melo (SEI nº 5411305), que *"Requer, nos termos constitucionais e regimentais, que sejam prestadas informações pelo Excelentíssimo Ministro do Trabalho e Emprego, Sr. Luiz Marinho, sobre a atuação de empresas privadas, no que tange à Lei nº 14.831/2024, no âmbito da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente em relação ao credenciamento e à capacitação para atuação em Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR)".*

Documento assinado eletronicamente

FRANCISCO MACENA DA SILVA

Secretário-Executivo



Documento assinado eletronicamente por **Francisco Macena da Silva, Secretário(a) Executivo(a)**, em 03/06/2025, às 16:54, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoelectronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=5623183&crc=7FD9DD5B, informando o código verificador **5623183** e o código CRC **7FD9DD5B**.

NR-1

Gerenciamento de
riscos ocupacionais
(GRO)

Guia de informações sobre os
Fatores de Riscos Psicossociais
Relacionados ao Trabalho

Brasília,
2025

Sumário

Introdução.....	4
1. O que mudou na NR-1 sobre esse tema?.....	5
2. Como fazer a gestão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?.....	6
3. Preparação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos.....	9
4. Implementação da identificação de perigos e avaliação de riscos.....	11
5. Implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção.....	12
6. Documentação.....	13
7. Exemplo prático.....	14
8. Perguntas frequentes.....	16
9. Referências.....	17



Expediente

NR-1 - Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO).

Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Esta é uma publicação da Coordenação-Geral de Normatização e Registros.

Autorizada a reprodução desde que citada a fonte.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Luiz Marinho

Secretaria Executiva do Ministério Do Trabalho e Emprego

Francisco Macena da Silva

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Luiz Felipe Brandão de Mello

Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Rogério Silva Araújo

Coordenação-Geral de Normatização e Registros

Thiago dos Santos

Coordenação-Geral de Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho

Viviane de Jesus Forte

Equipe técnica - elaboração:

Mauro Marques Muller

Afonso Rafael Fernandes Borges

Renata Maia Barbosa Namekata

Introdução

O capítulo 1.5 da NR-1 foi alterado pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, incluindo expressamente **os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho** no gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO). Essa alteração foi resultado das discussões sobre o tema durante três anos por Grupo de Estudos Tripartite (GET) no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Em 2022, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), publicaram diretrizes sobre saúde mental no trabalho. Nessa publicação estimou-se que no mundo **12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente** devido à depressão e à ansiedade, o que representa um custo de quase **um trilhão de dólares à economia global**, relacionado, de forma predominante, à perda de produtividade (WHO; ILO, 2022). As duas instituições defendem o desenvolvimento de ações concretas por parte dos governos, dos empregadores e trabalhadores e da sociedade como um todo.

No Brasil, considerando os acidentes de trabalho de 2022, os “**Outros transtornos ansiosos**” (Classificação Internacional de Doenças - CID - F41) **representaram 3,78% do total de adoecimentos (3º lugar)**, perdendo apenas para Dorsalgia (CID M54) e Lesões do ombro (CID M75). Sem mencionar “**Episódios depressivos (CID F32)**” e “**Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (CID F43)**”, que representaram 2,32% e 2,25% respectivamente. **Se somarmos os transtornos mentais referidos, eles figurariam em 2º lugar, representando 8,35% dos adoecimentos ocupacionais em 2022**, perdendo apenas para a Dorsalgia (CID M54).

A saúde mental é uma questão fundamental no atual contexto de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), ficando evidente a importância de as organizações abordarem os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho com o objetivo de prevenir o adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador.

Esse guia dirige-se **aos empregadores; aos trabalhadores; à representação dos empregadores e dos trabalhadores; aos profissionais atuantes em Segurança e Saúde no Trabalho - SST e entidades de SST**, com o **objetivo** de informar sobre a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no GRO da NR-1, **de oferecer diretrizes de como proceder e esclarecer as possíveis dúvidas desse processo de implementação**.

Apresenta-se como um guia de informações tendo em vista que uma abordagem detalhada do processo de identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de prevenção, para todos os tipos de risco, será oferecida no Manual da NR-1, cujo cronograma foi proposto na CTPP e encontra-se em processo de elaboração.

Na produção deste guia **utilizou-se o texto publicado pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, com previsão de vigência a partir de 26/05/2025**.

1. O que mudou na NR-1 sobre esse tema?

1^a mudança: Inclusão expressa dos tipos de risco ocupacional

A NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme Portaria MTE nº 1.419/2024. Isso significa que todas as organizações devem avaliar e controlar todos os perigos e riscos existentes na organização, incluindo os decorrentes de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tais como sobrecarga de trabalho, assédio e suas derivações, integrando-os ao inventário de riscos.

Ou seja, a redação da NR-1 com vigência até 25/05/2025 já determinava às organizações realizar o gerenciamento de **todos** os riscos ocupacionais, o que incluía os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no entanto, a redação atual deu ênfase a essa obrigação.

A fim de evitar qualquer dúvida sobre essa questão foi especificado na norma que **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** (subitem 1.5.3.1.4 da NR-1).

Fatores de risco psicossociais “relacionados ao trabalho”. É muito importante perceber o final dessa frase inserida no texto da NR-1, pois existem outros aspectos relacionados ao tema “psicossocial” que estão fora do campo do trabalho, que não estão relacionados ao trabalho desenvolvido e, portanto, não estão incluídos no GRO.

2^a mudança: Na integração entre NR-1 e NR-17

O item 1.5.3.2 da NR-1 define o que a organização deve fazer no GRO, especificando as suas etapas: evitar ou eliminar os perigos, identificar os perigos, avaliar os riscos, classificar os riscos, adotar medidas de prevenção e acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. O subitem 1.5.3.2.1 acrescenta que, nesse processo, a organização tem que **considerar as condições de trabalho nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**.

A NR-17 - Ergonomia estruturou as condições de trabalho em cinco áreas: organização do trabalho; levantamento, transporte e descarga de materiais; mobiliário dos postos de trabalho; trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; e condições de conforto no ambiente de trabalho (item 17.1.1.1 da NR-17).

Onde os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho estão incluídos? **Os fatores de risco psicossociais estão relacionados diretamente com a organização do trabalho.** Eles decorrem de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, podendo gerar vários efeitos à saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e depressão, entre outros (RODRIGUES et.al., 2020; PEREIRA et.al., 2021; ISO 45003, 2021; WHSQ, 2022).

Além disso, as organizações devem adotar as medidas necessárias para avaliar e melhorar o desempenho em SST (subitem 1.5.3.4 da NR-1), mantendo um processo de melhoria contínua. Para tanto, deve ser utilizada uma abordagem do tipo PDCA (Plan - Planejar, Do - Fazer, Check - Checar e Act - agir), como a prevista na ISO 45001:2018. Nesse contexto devem ser incorporadas as questões ergonômicas. Planejar, implementar as ações, fazer a verificação dessas ações e depois corrigir o que for necessário, num **processo contínuo de melhoria das condições de trabalho, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho** (ISO 45003:2021).

3a mudança: Na probabilidade decorrente de fatores ergonômicos

Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho devem ser inseridos dentro da dinâmica do GRO, ou seja, no processo de identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de prevenção. Isso será abordado diretamente nos capítulos seguintes.

O novo texto do capítulo 1.5 da NR-1 trouxe a definição de probabilidade por tipo de risco, sendo que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho foram incluídos no item relativo aos fatores ergonômicos.

Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos **decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção (subitem 1.5.4.4.5.3 da NR-1).

É importante perceber que, **na avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, trata-se de considerar quais os fatores da atividade de trabalho são estressores**, que podem levar à ocorrência de lesões ou agravos à saúde do trabalhador. Não se trata de verificar sintomas individuais ou sensação do que está ocorrendo no trabalhador, ou de medir algum sinal biológico, por exemplo, mas de se verificar as condições de trabalho a que ele está submetido.

“FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO” para fins de aplicação no GRO: perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros.

2. Como fazer a gestão dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

Para realizar a gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do GRO é preciso utilizar as disposições da NR-1 de forma combinada com a NR-17.

De acordo com a NR-17, a gestão de ergonomia é obrigatória para todas as organizações e situações de trabalho, com o objetivo de adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho (itens 17.1.1 e 17.2.1 da NR-17).

A gestão da ergonomia, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, deve ser realizada pela utilização de dois métodos previstos na NR-17: a avaliação ergonômica preliminar (AEP) e a análise ergonômica do trabalho (AET).

A AEP constitui-se numa abordagem inicial, alinhada com o GRO, para realizar a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a implementação de medidas de prevenção. A AET é uma análise mais aprofundada, que deve ser utilizada nas situações previstas no item 17.3.2 da NR-17.

A AEP é obrigatória em todas as situações, para todas as empresas, inclusive as que possam estar dispensadas de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos do item 1.8.4 da NR-1 (ME e EPP, grau de risco 1 e 2). Portanto, **mesmo que a empresa não tenha PGR, de acordo com a previsão da NR-1, ela está obrigada a fazer a AEP, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

A abordagem combinada das disposições da NR-1 e da NR-17, bem como a necessidade de utilização da metodologia da AEP/AET, inicia pela identificação de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Abaixo, segue listagem exemplificativa:

Listagem exemplificativa de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho que podem acarretar agravos à saúde do trabalhador:

Perigo (fator de risco)	Possível consequência (lesão ou agravo)
Assédio de qualquer natureza no trabalho	Transtorno mental;
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Baixas recompensas e reconhecimento	Transtorno mental;
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental;
Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental;
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Baixa demanda no trabalho (subcarga)	Transtorno mental
Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Máς relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental;
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga

Então, como proceder? O que fazer especificamente?

Esse guia de informações procura trazer algumas orientações de como proceder para a realização da identificação de perigos, da avaliação de riscos e da implementação de medidas de prevenção referente aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Inicialmente, recomenda-se a observação dos seguintes **passos preliminares para a realização desse processo na organização:**

1º: Verificar se precisa de ajuda especializada

A organização precisa verificar se necessita de ajuda especializada. Nos casos que a organização não conhece o tema ou não possui qualquer experiência com a identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho pode buscar auxílio de profissionais com o conhecimento técnico que for necessário.

Essa busca por profissionais especializados, sempre que possível, deve se basear também na escuta ativa da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA, caso exista, e das representações dos trabalhadores (item 5.3.1 da NR-5).

2º: Envolver todas as partes interessadas

Buscando ou não ajuda de profissionais externos, a organização precisa envolver os profissionais de SST (especialmente o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, se houver), os níveis gerenciais, a alta administração, o líder de equipe, o supervisor de área, e assim por diante, além de todos os trabalhadores. Todos serão importantes nesse processo.

3º:Atribuir responsabilidades

A organização precisa atribuir responsabilidades para a condução de diferentes etapas do processo. Com responsabilidades bem definidas fica mais fácil desenvolver o trabalho.

4º: Comunicar os trabalhadores

A comunicação transparente com os trabalhadores é essencial. Se a identificação e avaliação de fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho nunca foi feita dentro da empresa, é muito importante, de forma antecipada, conversar com os trabalhadores sobre esse tema e prestar o máximo de esclarecimento. Por exemplo, informar que vai ser aplicado um questionário (se for esse o caso), os seus objetivos e os resultados esperados. Deixar isso claro para os trabalhadores, a fim de facilitar e promover a adesão a todo o processo.



Fonte: Adaptado de imagem gerada por inteligência artificial (DALL-E, OpenAI).

3. Preparação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos

A organização deve se preparar para a realização da identificação de perigos e avaliação de riscos decorrentes dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A preparação deve incluir o **levantamento de informações do estabelecimento, do processo produtivo, dos postos de trabalho e dos trabalhadores**. Questões como a disposição dos diferentes setores, as etapas da produção, as atividades realizadas, as características dos trabalhadores (idade e sexo, por exemplo), entre outras, são necessárias para identificação e avaliação de qualquer tipo de risco existente na organização.

Também se deve reunir **informações sobre o acompanhamento de saúde dos trabalhadores** (registro de afastamentos, abertura de Comunicação de Acidentes de Trabalho, indicadores do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional-PCMSO, por exemplo), a **análise de acidentes** (se houver) e **avaliações e análises anteriores** (se existirem).

A coleta de todas essas informações também contribui para que os profissionais de SST envolvidos e a organização discutam e encontrem a melhor abordagem inicial do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no estabelecimento. Pode-se avaliar a oportunidade de começar o trabalho por atividades específicas ou escolher uma área ou setor piloto. Por exemplo, a organização pode ter um setor que está com um alto índice de afastamento em decorrência de transtorno mental. Nesse caso, pode-se começar o trabalho por esse setor. Contudo, **o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos precisa alcançar todas as atividades da empresa, nos termos da NR-17 e da NR-1**.

Como parte desse processo de preparação, deve-se **verificar os critérios utilizados no processo de avaliação de riscos do GRO/PGR para severidade, probabilidade, níveis de risco, classificação de riscos e tomada de decisão**.

De acordo com o novo texto do capítulo 1.5 da NR-1, a organização precisa estabelecer de forma detalhada e expressa em documento os critérios que utiliza na avaliação de riscos, deixando isso transparente tanto para os gestores, profissionais e trabalhadores quanto para a Inspeção do Trabalho (subitem 1.5.4.4.2.2 da NR-1).

A organização pode preparar ou utilizar uma listagem de perigos ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais a fim de facilitar o trabalho de quem vai conduzir a identificação e avaliação de riscos.

Nesse sentido, a listagem trazida no capítulo 2 sobre os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho e as possíveis consequências para a saúde do trabalhador, não tem a pretensão de esgotar o tema, tendo tão somente a função de exemplificar uma gama de possíveis perigos e suas consequências para a saúde dos trabalhadores.

Esse conjunto de informações ainda não encerra o processo de preparação. **É preciso definir qual a estratégia de condução do processo de identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**.

A organização tem algumas opções para conduzir esse processo nas suas atividades. De forma análoga aos outros fatores ergonômicos, pode optar pelo caminho de **realizar**

a observação da atividade de trabalho, incluindo o diálogo com o trabalhador; de utilizar pesquisas padronizadas, sendo que existem muitos instrumentos validados disponíveis em nível internacional e nacional; de realizar oficinas com auxílio de moderação, workshops específicos para determinados setores ou atividades; ou utilizar uma combinação dessas opções.

A organização também pode optar em conduzir todo o processo por meio de um time de especialistas, por exemplo, envolvendo toda a equipe de SESMT, se houver, além de outros profissionais especializados. Sempre que possível, é recomendável, no contexto do GRO/PGR, que a implementação desse processo possa ser multidisciplinar e multiprofissional. Mesmo assim, para chegar aos resultados, será necessário utilizar um dos caminhos apontados.



Fonte: Adaptado de imagens geradas por inteligência artificial (DALL-E, OpenAI).

Em relação às ferramentas de avaliação/questionários/pesquisas, **o MTE não define ou não sugere nenhuma metodologia específica**. Essa é uma questão que a organização junto com seus profissionais de SST precisa verificar e selecionar.

Contudo, duas questões muito importantes merecem atenção. Primeira, em qualquer caminho escolhido, **a organização necessita criar um ambiente de confiança, para que se possa realmente dialogar com o trabalhador e trazer as questões reais** que estão afetando a atividade de trabalho. Segunda, se for utilizado algum tipo de questionário, por exemplo, para toda empresa ou para um determinado setor ou atividade, é muito importante manter o anonimato, dando essa garantia para o trabalhador.

Se a organização optar em aplicar uma ferramenta específica, já existente, é importante seguir algumas orientações.

Essa ferramenta específica precisa ser adequada ao risco ou circunstância em avaliação (subitem 1.5.4.4.2.1 da NR-1). **A ferramenta deve avaliar os fatores de risco de uma forma relacionada com as condições de trabalho existentes na empresa**, conforme previsto pela NR-1 e NR-17. O objetivo é identificar e avaliar os fatores adoecedores, ou seja, aqueles fatores de risco (perigos) que estão presentes nas condições de trabalho daquele trabalhador para que se possa adotar medidas de prevenção.

Por outro lado, a **ferramenta específica deve ser adequada às condições gerais da organização, como por exemplo a dimensão da empresa**. Se for uma empresa de grande porte, com centenas ou milhares de empregados, provavelmente é mais adequado

trabalhar com uma pesquisa/questionário, que possa abranger todos os setores e trabalhadores. Já para uma empresa pequena, com poucos trabalhadores, pode ser avaliada a estratégia de trabalhar com uma oficina (workshop) ou com a observação da atividade de trabalho. A melhor opção deve ser analisada pela organização, pelos profissionais de SST envolvidos.

Ao utilizar uma ferramenta específica deve-se verificar se ela está cientificamente fundamentada, ou seja, se existe estudo científico ou um órgão ou instituição de SST, nacional ou internacional, que lhe dê embasamento e suporte.

Da mesma forma, é importante verificar as qualificações, treinamentos e habilidades necessárias para a aplicação dessa ferramenta específica. Não basta obter a documentação (formulário/questionário) dessa ferramenta e aplicar sem domínio do método. A organização e os profissionais de SST precisam desenvolver a competência para realizar a aplicação adequada da ferramenta.



Fonte: Adaptado de imagem gerada por inteligência artificial (DALL-E, OpenAI).

A chave para a organização ter sucesso no processo de identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho é fazer um bom planejamento e uma boa preparação.

4. Implementação da identificação de perigos e avaliação de riscos

A implementação do processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocorre por meio da **avaliação ergonômica preliminar (AEP)**, incluindo o aspecto fundamental de **viabilizar a participação do trabalhador em todas as etapas**.

O que se faz na AEP? Resumidamente, por um dos caminhos apontados no capítulo anterior, a organização vai descrever as características do trabalho nas diferentes atividades, áreas e postos do trabalho, considerando a atividade real que o trabalhador está desenvolvendo. Cabe destacar, não se trata da tarefa prescrita, mas da atividade que está sendo efetivamente realizada, ou seja, **o trabalho real**.

Nesse processo, a organização irá **verificar se os fatores de risco psicossociais estão presentes nas atividades de trabalho**. Por isso é tão importante a construção anterior da listagem de perigos, pois isso pode facilitar todo o processo de identificação e avaliação.

Se os fatores de risco (perigos) estiverem presentes, deve-se prosseguir no processo, realizando a avaliação e a classificação do risco, nos termos da NR-1, e considerando os critérios estabelecidos pela organização. Destaque-se que para cada risco deve ser indicado o nível de risco, resultado da combinação da severidade das possíveis lesões ou agravos à saúde com a probabilidade ou chance de sua ocorrência (subitem 1.5.4.4.2 da NR-1).

DESTAQUES

Avaliação qualitativa do risco

A caracterização da situação de trabalho e avaliação de risco podem ser feitas de forma qualitativa, nos termos da NR-17 (subitem 17.3.1.1). Isso significa que é o profissional que vai fazer a avaliação do risco a partir das condições encontradas e do seu conhecimento e expertise.

Caracterização da exposição

Na caracterização da exposição deve-se fazer uma descrição relatando como a atividade é realizada. Devem ser incluídos aspectos importantes como a duração do trabalho, a frequência e a intensidade da exposição, entre outros cofatores que podem interferir na caracterização da exposição ao perigo. As ferramentas/metodologias específicas, se utilizadas pela organização, são instrumentos de apoio para ajudar na adequada caracterização da exposição dos trabalhadores.

Evite confusão com exame médico de aptidão

Não se deve confundir o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos do GRO/PGR, parte do processo de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, com a avaliação de fatores de riscos psicossociais realizada no contexto de exame clínico para aptidão ao trabalho em atividades específicas. Essa exigência de exame clínico de aptidão consta em NR específica e é de responsabilidade do profissional Médico, nos termos do PCMSO (NR-7).

Para saber mais sobre a avaliação psicossocial no contexto dos exames de aptidão consulte a Nota Técnica SEI nº 4655/2024/MTE (disponível em: https://drive.google.com/file/d/1LBbPQ6JvChISq_s8Zfl7d_xMCekayD8Q/view?usp=sharing).

5. Implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção

Concluída a etapa de identificação do perigo e avaliação do risco, passa-se à etapa de implementação do controle e acompanhamento das medidas de prevenção.

Verificado o nível de risco resultante da avaliação e sua classificação de prioridade, deve-se adotar, aprimorar ou manter medidas de prevenção para diminuir ou controlar o nível de risco que foi apurado. Isso deve ser feito por meio de um plano de ação, documento com os registros que demonstram a implementação das medidas de prevenção e o seu acompanhamento. De acordo com o subitem 1.5.5.2.2 da NR-1 deve

ser definido cronograma com responsáveis, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

As medidas de prevenção selecionadas devem atender à ordem de prioridade estabelecida nos subitens 1.4.1, “g”, e 1.5.5.1.2 da NR-1.

Além disso, após a implementação de medidas de prevenção, a organização necessariamente irá revisar a avaliação de riscos, nos termos do subitem 1.5.4.4.6 da NR-1, cuja atualização deve ser registrada no inventário de riscos.

Aspecto fundamental do acompanhamento das medidas de prevenção trata da participação dos trabalhadores. Os trabalhadores, que devem participar de todo o processo de identificação do perigo, avaliação do risco e adoção de medida de prevenção, são fundamentais para que essas medidas sejam mantidas ao longo do tempo, porque eles estão presentes na atividade de trabalho e podem ser vigilantes no sentido de verificar se a medida foi implementada, se está sendo mantida e se está sendo eficaz.

6. Documentação

Todas as etapas desse processo devem ser registradas nos documentos do PGR ou da AEP (no caso de empresas dispensadas de elaborar PGR, nos termos da NR-1).

Seja no inventário de riscos ou em documento específico (AEP), **os resultados da identificação de perigos e avaliação de riscos devem atender ao conteúdo mínimo previsto no subitem 1.5.7.3.2 da NR-1.**

1.5.7.3.2 O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;**
- b) caracterização das atividades;**
- c) descrição dos perigos, com a identificação das fontes e/ou circunstâncias;**
- d) indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores aos perigos;**
- e) indicação dos grupos de trabalhadores expostos aos perigos;**
- f) descrição das medidas de prevenção implementadas;**
- g) caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;**
- h) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17; e**
- i) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação.**

7. Exemplo prático

A seguir, apresentaremos um exemplo para ilustrar na prática como proceder nas organizações. **Trata-se de exemplo hipotético, elaborado com a finalidade de integrar esse guia.**

Identificação de perigos e avaliação de riscos:

Considere um pequeno escritório com 19 trabalhadores. A empresa possui um Diretor Executivo e 4 gerentes, um para cada equipe de trabalho: uma equipe administrativa e de pessoal, uma equipe jurídica, uma equipe fiscal e uma equipe contábil. A equipe administrativa e de pessoal realiza os serviços administrativos e financeiros da empresa. As equipes jurídica, fiscal e contábil são responsáveis por prestar consultoria e assessoria para os clientes. As atividades realizadas são todas atividades de escritório e, com exceção da equipe administrativa e de recursos humanos, as demais têm contato com os clientes da empresa.

Na observação das atividades e nas entrevistas com os trabalhadores foi constatada a seguinte característica do trabalho como fator de risco (perigo) psicossocial relacionado ao trabalho: “**excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)**”.

Todas as equipes possuem elevada carga de trabalho, sendo constatada a prestação frequente de horas extras para atendimentos às demandas. As equipes que atendem aos clientes via telefone ou e-mail possuem um volume de trabalho excessivo. Além disso, a execução de múltiplas tarefas e a carga elevada levam muitos trabalhadores a ignorarem o intervalo para descanso e refeição, mantendo-se ativos no trabalho, mesmo durante esses períodos.

O “excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)” pode acarretar estresse, esgotamento, depressão ou doenças cardiovasculares. Foi constatado que não havia medida de prevenção implementada na empresa.

No inventário de riscos do PGR devem ser registrados os dados levantados, nos termos do subitem 1.5.7.3.2 da NR-1.

Após a avaliação e classificação do risco de acordo com os critérios do GRO/PGR da organização, devem ser adotadas medidas de controle e acompanhamento.

Adoção de medidas de prevenção e acompanhamento

Para o “excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)” poderiam ser utilizadas as seguintes intervenções: priorização de tarefas; maior autonomia e flexibilização de horário; aumento na quantidade de trabalhadores; pausas adequadas e regulares; e qualificação continuada.

Uma medida seria **implementar um processo de priorização de tarefas que permita aos trabalhadores classificarem as tarefas por urgência e importância. Os gerentes podem dar suporte às suas equipes** definindo metas realistas e delegando ou adiando tarefas menos urgentes e incluir revisões semanais para ajustar e refinar prioridades. Prioridades bem definidas estruturam melhor o trabalho e fornecem aos trabalhadores

uma sensação de maior controle sobre sua carga de trabalho.

Outra intervenção seria mediante critérios prévios definidos pelo empregador **dar uma maior autonomia para os trabalhadores programarem suas horas de trabalho** juntamente com a flexibilização do horário de trabalho, permitindo que os trabalhadores possam ir embora mais cedo em dias que tem menos trabalho de forma a compensar os dias em que precisam trabalhar mais para concluir suas tarefas. Uma maior autonomia, além de diminuir a carga de trabalho, possui o efeito positivo de manter o trabalhador motivado.

Uma intervenção seria **avaliar a possibilidade de aumentar a quantidade de trabalhadores de cada equipe** que atende aos clientes para redistribuir a carga de trabalho diária e semanal. Essa medida pode levar à eliminação do perigo (fator de risco), dependendo das condições de sua implementação.

Uma medida importante seria **implementar pausas adequadas e regulares, garantindo que os trabalhadores façam as pausas afastados do seu posto de trabalho**. As pausas são importantes para que o trabalhador possa interagir com os outros colegas, efetuar uma pequena caminhada e criar uma distância mental do seu trabalho. A utilização das pausas de forma regular ajudará a criar uma cultura favorável ao intervalo de descanso e refeição, permitindo que esses horários sejam cumpridos pelos trabalhadores.

Mais uma intervenção seria a **qualificação continuada dos trabalhadores**, possibilitando que todos sejam capazes de cumprir bem suas tarefas de trabalho e que o trabalho seja distribuído de maneira uniforme entre os membros da equipe qualificados para realizá-lo. Essa intervenção contribui para evitar a sobrecarga de trabalho de alguns trabalhadores em detrimento de outros.

Essas possíveis intervenções devem ser discutidas previamente com a direção da empresa e com os trabalhadores, pois sua implementação e eficácia dependem do engajamento de todos. Deve-se dar preferência para intervenções que modifiquem as condições da organização de trabalho, nos termos da NR-1 e da NR-17, do que as intervenções pessoais ou comportamentais.

No plano de ação do PGR, devem ser programadas as ações definidas como medidas de prevenção, nos termos do subitem 1.5.5.2 da NR-1.

Após a implementação das medidas de prevenção, **o acompanhamento deve ser realizado com a participação dos trabalhadores e da CIPA, se houver**. É importante verificar, periodicamente, se as intervenções realizadas atingiram o objetivo de reduzir o risco. Se o acompanhamento evidenciar que determinada medida de prevenção foi inadequada, não foi suficiente ou não foi eficaz, deve-se revisar o processo de avaliação de riscos e adotar outras medidas de prevenção, num processo de melhoria contínua.

Destaca-se que o caso apresentado tem fins didáticos, não tendo o objetivo de esgotar todos os perigos e riscos que podem estar presentes na situação de trabalho.

8. Perguntas frequentes

1. Como devo realizar a identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de prevenção para os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho?

Da mesma maneira como para os demais perigos e riscos, atendendo a todas as disposições da NR-1 e da NR-17.

O presente guia traz muitas informações e orientações para as organizações realizarem esse processo.

2. A norma traz qual o profissional que deve realizar a identificação de perigos e avaliação de riscos?

As NR não definem um profissional específico para essa tarefa. A responsabilidade pelo GRO/PGR e por todas as suas etapas é da organização. Ela deve definir os responsáveis por esse processo e selecionar os profissionais com o conhecimento técnico adequado.

Para saber mais, consulte a ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 3/2023, disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legisacao/ORIENTAOTCNICASITN32023.pdf>

3. Toda organização possui fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho?

Não necessariamente. Para verificar se existem fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho em determinada empresa é necessário efetuar a gestão de riscos conforme definido pela NR-1. Na etapa de identificação de perigos podem ou não ser constatados fatores de risco psicossociais.

Nem sempre estarão presentes nas empresas riscos químicos e riscos biológicos, por exemplo. O mesmo ocorre com os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

4. O MTE indica alguma ferramenta ou metodologia específica para identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho?

O MTE não indica nenhuma ferramenta ou metodologia específica para identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

É responsabilidade da organização selecionar a ferramenta ou metodologia específica adequada ao risco ou circunstância em avaliação. Nesse guia constam recomendações importantes para essa seleção.

5. A identificação e avaliação de risco dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho incluem aspectos da vida do trabalhador fora de suas atividades de trabalho?

Não. Os fatores de risco psicossociais que devem ser identificados e avaliados para fins de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais são aqueles relacionados ao trabalho. São perigos que decorrem das características das condições em que o trabalho é realizado.

6. Sou um trabalhador. A identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho é para avaliar o meu estado de saúde mental?

Não. O objetivo do processo não é avaliar a saúde mental de cada trabalhador, mas de verificar as condições em que as atividades de trabalho são realizadas, se estão presentes fatores adoecedores e quais medidas de prevenção podem ser implementadas, justamente para prevenir o adoecimento mental, entre outras possíveis lesões ou agravos.

9. Referências

- INTERNACIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO). **A 5 STEP GUIDE for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments.** Geneva, 2014. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_232886.pdf. Acesso em 20/01/2025.
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARIZATION (ISO). **ISO 45001 - Occupational health and safety management systems - Requirements with Guidance for use.** Geneva, 2018.
- _____. **ISO 45003 - Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks.** Geneva, 2021.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR-1 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>. Acesso em 20/01/2025.
- _____. **NR-17 - ERGONOMIA.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>. Acesso em 20/01/2025.
- _____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Nota Técnica SEI nº 4655/2024/MTE. Dúvida sobre Avaliação Psicossocial - Normas Regulamentadoras.** 08/2024. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1LBbPQ6JvChISq_s8ZfI7d_xMCekayD8Q/view?usp=sharing. Acesso em 20/01/2025.
- _____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Orientação Técnica SIT/Nº 3/2023. PGR. Definição do profissional responsável por sua elaboração/implementação. NR-1.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/ORIENTAOTCNICASITN32023.pdf>. Acesso em 20/01/2025.
- _____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Relatório final dos trabalhos do Grupo de Estudo Tripartite sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), 11/2023.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Secretaria de Trabalho. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Relatório parcial dos trabalhos do Grupo de Estudo Tripartite sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho.** Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), 02/2022.
- MÜLLER, M. M. **A integração da ergonomia na gestão de riscos das organizações por meio da avaliação ergonômica preliminar.** Porto Alegre: UFRGS, 2024, no prelo.
- PEREIRA, A. C. L. et al. **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, 2020.
- RODRIGUES, C. M. L. et al. **Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36, 2020.

VELOSO NETO, H. **Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicosociais no trabalho.** International Journal on Working Conditions, nº 9, p. 1-21, junho 2015. Disponível em: http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf. Acesso em 20/01/2025.

WORKPLACE HEATH AND SAFETY QUEENSLAD (WHSQ). **Managing the risk of psychosocial hazards at work. Code of Practice.** 2022. Disponível em: <https://www.worksafe.qld.gov.au/laws-and-compliance/codes-of-practice/managing-the-risk-of-psychosocial-hazards-at-work-code-of-practice-2022>. Acesso em 20/01/2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Mental health at work: policy brief.** Geneva, 2022. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/362983/9789240057944-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em 20/01/2025.



MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO





Nota Informativa SEI nº 2395/2025/MTE

Interessado(s): Deputado Federal Evair Vieira de Melo e Primeira-Secretaria da Câmara dos Deputados

Assunto: Requerimento de Informação - RIC nº 1.195/2025, do Deputado Federal Evair Vieira de Melo, sobre a atuação de empresas privadas, no que tange à Lei nº 14.831/2024, no âmbito da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente em relação ao credenciamento e à capacitação para atuação em Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR)

SUMÁRIO DO REQUERIMENTO

1. Trata-se do Requerimento de Informação - RIC 1195/2025 (SEI Nº 5411305), do Deputado Federal Evair Vieira de Melo, que *"Requer, nos termos constitucionais e regimentais, que sejam prestadas informações pelo Exelentíssimo Ministro do Trabalho e Emprego, Sr. Luiz Marinho, sobre a atuação de empresas privadas, no que tamge à Lei nº 14.831/2024, no âmbito da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente em relação ao credenciamento e à capacitação para atuação em Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR)"*, encaminhado pela Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos à Secretaria-Executiva, c/c ao Gabinete do Ministro, a fim de que sejam respondidos os seguintes questionamentos:

1. Existe processo oficial de credenciamento de empresas para atuarem como consultoras, capacitadoras ou certificadoras no âmbito da NR-1, especificamente em GRO e PGR?
2. Qual é o órgão responsável por regulamentar, supervisionar e autorizar essa atuação? É o próprio Ministério do Trabalho e Emprego, a Fundacentro, ou outro ente da Administração Pública?
3. Quais os requisitos técnicos e legais para que uma empresa ou profissional possa oferecer treinamentos, diagnósticos, consultorias ou elaboração de PGR com base na NR-1?
4. Há exigência de registro profissional específico, como engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, ou é permitida a atuação de equipes multidisciplinares com qualificações comprovadas?
5. De que forma empresas privadas podem atuar legitimamente com base na NR-1? Há limitações quanto ao tipo de serviço prestado ou ao setor de atividade?
6. A regulamentação atual permite a inclusão de práticas integrativas e complementares (tais como psicologia organizacional, ginástica laboral, mindfulness e outros cuidados voltados à saúde mental e corporal) dentro do escopo do GRO?
7. Qual é a versão mais atualizada da NR-1, e onde pode ser acessada oficialmente?
8. Quais são as portarias, instruções normativas, notas técnicas ou manuais expedidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego que orientam a implementação da NR-1 e do GRO/PGR?
9. Existem exemplos de boas práticas ou modelos de empresas privadas que atuam com reconhecimento institucional nessa área? Há cadastros públicos, bases de dados ou relatórios técnicos que possam ser consultados?

2. É o relatório.

Esclarecimentos sobre a competência do MTE e da Inspeção do Trabalho

3. O Requerimento de Informação - RIC nº 1.195/2025 (5411305) solicita informações sobre a atuação de empresas privadas, no que tange à Lei nº 14.831/2024 que, sancionada em 27 de março de 2024, instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação, a partir de diretrizes de “promoção da saúde mental”, “bem-estar dos trabalhadores” (incluindo a promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável) e “transparência e prestação de contas”, no âmbito da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente em relação ao credenciamento e à capacitação para atuação em Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR).

4. A Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, estabeleceu a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios, destacando-se os dispositivos abaixo transcritos:

Art. 46. Constituem áreas de competência do Ministério do Trabalho e Emprego:

...

VI - segurança e saúde no trabalho ; (grifos acrescentados)

5. O dispositivo é reproduzido no art. 1º do Anexo I do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, que, dentre outras coisas, aprovou a Estrutura Regimental do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, de forma que a normatização acerca da segurança e saúde no trabalho compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, que a exerce por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) na elaboração, revisão e fiscalização das Normas Regulamentadoras (NR) de segurança e saúde no trabalho. A Inspeção do Trabalho, função típica de Estado, é ainda responsável pela verificação do ordenamento justrabalhista no ambiente laboral, com base no inciso XXIV do art. 21 da Constituição Federal, no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, na Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002, e no Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, de forma que, por meio de mecanismos institucionais e do poder de polícia, ela age em nome da sociedade para fazer cumprir as normas trabalhistas cogentes, buscando a melhoria das condições ambientais (segurança e saúde) e das relações de trabalho.

6. De acordo com o documento da OIT “**Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho**” (2022):

Aos inspetores do trabalho e às inspetoras não devem ser atribuídas tarefas subsidiárias ou adicionais em detrimento das suas funções principais e que constituem a essência da sua atividade. Os governos não lhes devem atribuir ou conferir outros poderes ou responsabilidades adicionais de inspeção relacionado de quaisquer outras áreas de regulamentação ou administração governamental para além das estabelecidas no n.º 1 do artigo 3.º da Convenção (N.º 81).

Acesso em 29/05/2025 no link:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_885702.pdf

RESPOSTAS

1. Existe processo oficial de credenciamento de empresas para atuarem como consultoras, capacitadoras ou certificadoras no âmbito da NR-1, especificamente em GRO e PGR?

7. Atualmente, não existe processo de credenciamento de empresas para atuarem como consultoras, capacitadoras ou certificadoras no âmbito da NR-1, especificamente em GRO e PGR. As empresas podem oferecer os serviços de consultoria e de capacitação desde que atendam às exigências técnicas e legais aplicáveis, sendo responsabilidade do contratante verificar a competência técnica e a regularidade das empresas.

2. Qual é o órgão responsável por regulamentar, supervisionar e autorizar essa atuação? É

o próprio Ministério do Trabalho e Emprego, a Fundacentro, ou outro ente da Administração Pública?

8. A regulamentação e a fiscalização das normas de segurança e saúde no trabalho é competência do MTE, que as exerce por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). A Fundacentro atua como entidade de apoio técnico e pesquisa, mas não realiza credenciamento ou autorização formal de empresas privadas para atuação no GRO/PGR.

9. Não há previsão legal ou normativa de órgão responsável por regulamentar, supervisionar e autorizar a atuação de empresas de consultoria e capacitação, pois se trata de atividade econômica de livre exploração pelos particulares, nos termos do art. 170 da CF/88, que garante a livre iniciativa como princípio da ordem econômica, da Lei nº 13.874/2019, que assegura o direito de empreender sem autorização prévia para atividades de baixo risco, e do Decreto nº 10.178/2019, que define critérios de dispensa de atos públicos de liberação de atividade econômica.

10. Em termos de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho não é possível mencionar “empresas certificadoras” pois não existe previsão no mundo jurídico da certificação sobre o atendimento a determinada NR, como por exemplo a NR-1. As NR são normas públicas cogentes e a verificação de seu cumprimento é objeto do poder de polícia estatal por meio da inspeção do trabalho, nos termos da Convenção 81, conforme já explanado acima nesta Nota Informativa.

3. Quais os requisitos técnicos e legais para que uma empresa ou profissional possa ofertar treinamentos, diagnósticos, consultorias ou elaboração de PGR com base na NR-1?

11. A responsabilidade pelo GRO/PGR e por todas as suas etapas é da Organização (empresa), que deve definir os responsáveis por esse processo e selecionar os profissionais com o conhecimento técnico adequado. Sobre a matéria, reproduz-se o teor esclarecedor da Orientação Técnica SIT/Nº 3/2023, disponível e m : <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/ORIENTAOTCNICASITN32023.pdf> :

ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 3/2023

INSPEÇÃO DO TRABALHO. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - PGR. DEFINIÇÃO DO PROFISSIONAL RESPONSÁVEL POR SUA ELABORAÇÃO/IMPLEMENTAÇÃO. NORMA REGULAMENTADORA Nº 01.

1. O PGR é de responsabilidade da organização, sendo um programa - e não um documento - de gestão de todos os perigos e riscos ocupacionais a que os trabalhadores estão expostos nas atividades da organização e de definição das respectivas medidas de prevenção a serem implementadas.

2. Não se ignora, todavia, que seus métodos para a identificação e a forma de atuação são registrados em documentos, como o inventário de riscos e o plano de ação, que precisam ser datados e assinados por seus responsáveis.

3. Ressalvadas algumas exceções inseridas em Normas Regulamentadoras específicas, não há a definição do profissional responsável pela elaboração/implementação do PGR, cabendo-se observar que o profissional deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho.

Base legal: Art 157, inciso I, da CLT; itens 1.5.7.1 e 1.5.7.2, ambos da Norma Regulamentadora nº 01.

12. Os requisitos estão vinculados à natureza dos serviços prestados e o seu controle é de responsabilidade do contratante, e os treinamentos devem seguir os requisitos formais de capacitação definidos na NR-1 e demais normas aplicáveis ao caso concreto.

4. Há exigência de registro profissional específico, como engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, ou é permitida a atuação de equipes multidisciplinares com qualificações comprovadas?

13. Conforme previsto na Orientação Técnica SIT/Nº3/2023, acima reproduzida, não há exigência de registro profissional específico, ressalvadas algumas exceções inseridas em Normas Regulamentadoras específicas. O profissional selecionado pela empresa deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho, sendo recomendada atuação de equipes multidisciplinares nesse contexto.

5. De que forma empresas privadas podem atuar legitimamente com base na NR-1? Há limitações quanto ao tipo de serviço prestado ou ao setor de atividade?

14. Não há limitações relacionadas ao setor de atividade. Desde que observem as normas vigentes e utilizem profissionais com conhecimento técnico adequado, as empresas privadas podem atuar legitimamente oferecendo consultoria, capacitação e suporte técnico. As limitações que o tipo de serviço e a forma de prestação de serviço podem sofrer são aquelas relacionadas à relação contratual, além das empresas privadas não poderem realizar a “certificação” da NR-1, uma vez que a verificação do cumprimento dos requisitos legais cabe à Inspeção do Trabalho, conforme exposto acima.

6. A regulamentação atual permite a inclusão de práticas integrativas e complementares (tais como psicologia organizacional, ginástica laboral, *mindfulness* e outros cuidados voltados à saúde mental e corporal) dentro do escopo do GRO?

15. Como o próprio nome prevê, a finalidade da Gestão de Riscos Ocupacionais é, de acordo com o item 1.5.1 da NR-1, a prevenção e a gestão dos riscos ocupacionais. Para sua realização, são previstas uma série de etapas: primeiro, evitar ou eliminar os perigos; se isso não for possível, prossegue-se com a identificação dos perigos, a avaliação e classificação dos riscos ocupacionais e o controle dos riscos ocupacionais, com a adoção de medidas de prevenção. Esse processo deve estar articulado com ações de saúde, de análise de acidentes e de preparação para emergências, conforme previsto na própria NR-1.

16. A implementação das medidas de prevenção deve ocorrer de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1, com a complementação e esclarecimentos do item 1.5.5.1.2, todos da NR-1:

1.4.1 Cabe ao empregador:

(...)

g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I. eliminação dos fatores de risco;

II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e

IV. adoção de medidas de proteção individual.

1.5.5.1.2 Quando comprovada pela organização a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia:

a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; e

b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.

17. A prioridade deve ser dada às medidas de proteção coletiva, também conhecidas como controles de engenharia, como, por exemplo, a instalação de barreiras, segregação (isolamento) da fonte ou do indivíduo, ou modificações no processo produtivo. As medidas podem ser de caráter administrativo ou de organização do trabalho, tais como procedimentos, permissão de trabalho ou treinamentos e, de forma residual, como última medida de controle do risco, a adoção de equipamento de proteção individual (EPI).

18. Apesar da NR-1 não vedar a adoção de práticas complementares em saúde na empresa, que podem fazer parte de um conjunto mais amplo de ações em saúde ou constituir programas de saúde mental, as práticas como terapia, ginástica laboral, *mindfulness* e outros cuidados voltados à saúde mental e corporal do indivíduo, centradas na pessoa do trabalhador (individualmente), não servem como barreiras (controles)

para minimizar a exposição dos trabalhadores aos perigos existentes no meio ambiente de trabalho e, portanto, não são consideradas medidas de controle para fins do GRO. A terapia, por exemplo, constitui medida de tratamento para pessoas já acometidas por algum agravo, o que não atende à **finalidade preventiva do GRO** de antecipar e prevenir a ocorrência de acidentes ou doenças relacionados ao trabalho.

19. Muitas dessas ações mencionadas podem ser adotadas no contexto do diagnóstico precoce e intervenção para reduzir o impacto de doenças relacionadas ao trabalho, que fazem parte das diretrizes que a NR-7 estabelece para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), programa que faz parte do conjunto mais amplo de iniciativas da organização no campo da saúde de seus empregados e tem como objetivo principal proteger e preservar a saúde dos empregados em relação aos perigos ocupacionais identificados e os riscos avaliados dentro do PGR.

7. Qual é a versão mais atualizada da NR-1, e onde pode ser acessada oficialmente?

20. A versão vigente da NR-1 foi aprovada pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020, com atualizações posteriores e pode ser acessada:

- a) diretamente no link: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2022.pdf> ;
- b) no portal das Normas Regulamentadoras: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspeciao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs> ; ou
- c) na página da NR-1: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1> , onde pode, inclusive, ser consultada a versão com a redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que entrará em vigor em 26 de maio de 2026.

8. Quais são as portarias, instruções normativas, notas técnicas ou manuais expedidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego que orientam a implementação da NR-1 e do GRO/PGR?

21. Sobre os documentos referidos e orientações sobre a implementação da NR-1 e do GRO/PGR, já disponibilizados pelo MTE, destacam-se:

- Portaria SEPRT nº 6.730/2020 (aprovou a redação vigente da NR-1);
- Nota Técnica SEI nº 51363/2021/ME (5538699), sobre esclarecimentos acerca da transição entre o Programa de Prevenção a Riscos Ambientais (PPRA) da NR 9 e o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) da NR 1;
- Nota Técnica SEI nº 5182/2023/MTE (5538704) sobre definição do responsável pela elaboração/implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - PGR de que trata a Norma Regulamentadora nº 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais);
- Orientação Técnica SIT/Nº 3/2023, disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/ORIENTAOTCNICASITN32023.pdf> ;
- o site sobre o PGR: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspeciao-do-trabalho/pgr> , onde podem ser acessados os seguintes conteúdos:
 - informações gerais sobre GRO/PGR (o que é, obrigações, documentação mínima etc);
 - um documento de "Perguntas Frequentes: Norma Regulamentadora Nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais", com orientações e 111 perguntas e respostas : [@download/file](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspeciao-do-trabalho/pgr/faqs-perguntas-e-respostas-gro-e-pgr-da-nr-01.pdf) ;

- links com informações para profissionais de SST, MEI e ME e EPP; e
- link para acesso online e gratuito ao sistema do PGR: <https://pgr.trabalho.gov.br/#/>, que permite às empresas, conforme o caso:
 - a realização da "Declaração de Inexistência de Risco";
 - a utilização da "Ferramenta de avaliação de risco: PGR – Açougue e Padarias";
- e
- a utilização da "Ferramenta de avaliação de risco: PGRTR – Trabalho Rural".

22. Também estão disponíveis diversos conteúdos produzidos sobre GRO/PGR e disponibilizados pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho gratuitamente no seu canal no YouTube: <https://www.youtube.com/@ENIT-ESCOLA>.

23. Além disso, tendo em vista a nova redação da NR-1 dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27/08/2024, com vigência prevista para 26/05/2026, já estão disponíveis:

- o **Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho** (5538716) - disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf> e indicado para empregadores, trabalhadores, representantes dos empregadores e dos trabalhadores, profissionais atuantes em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e entidades de SST. Publicado em 24/04/2025, seus objetivos são:

- informar sobre a inclusão expressa no GRO dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho,
- oferecer diretrizes sobre procedimentos e esclarecer as possíveis dúvidas do processo de implementação.

- a **Semana Capacita SIT** - semana de cursos *online* de capacitação sobre a temática (disponível no canal da ENIT no YouTube: <https://www.youtube.com/@ENIT-ESCOLA>), que acontece anualmente e conta com a ampla participação de profissionais de SST. A seguir, um resumo do evento de 2025 e do seu alcance junto à sociedade:

Data	Temática	Visualizações até 02/06/2025
08/04/2025	PGR e alterações da NR-1: https://www.youtube.com/watch?v=KkPdNeN1pKo	18.032
09/04/2025	Fatores de Risco psicossociais e direito à saúde: https://www.youtube.com/watch?v=lhUVO2rXM8s	12.022
10/04/2025	Implementação, inventário de riscos e plano de ação: https://www.youtube.com/watch?v=HCQjp6Qh2uQ	10.827

9. Existem exemplos de boas práticas ou modelos de empresas privadas que atuam com reconhecimento institucional nessa área? Há cadastros públicos, bases de dados ou relatórios técnicos que possam ser consultados?

24. Não existem, no MTE, registros, cadastro público, base de dados ou relatórios técnicos com exemplos de boas práticas ou de modelos de empresas privadas em relação à sua atuação sobre o GRO.

CONCLUSÃO

São estas as informações que a Subsecretaria de Análise Técnica submete à apreciação da

Secretaria-Executiva sugerindo envio à ASPAR para encaminhamento à Primeira-Secretaria da Câmara dos Deputados, em atenção ao Ofício 1^aSec/RI/E/nº 157/2025 (5411252), e em resposta ao Requerimento de Informação - RIC nº 1.195/2025 (5411305), do Deputado Federal Evair Vieira de Melo.

À consideração superior.

Brasília, 2 de junho de 2025.

Documento assinado eletronicamente
ANDRÉ LIBRELON DA CUNHA

Auditor-Fiscal do Trabalho
Assistente na SAT/CGNormas

De acordo. Encaminhe-se à SE para envio à ASPAR.

Documento assinado eletronicamente
THALYS ELIEL AMARAL GOMES
Subsecretário de Análise Técnica



Documento assinado eletronicamente por **Thalys Eliel Amaral Gomes, Subsecretário(a) de Análise Técnica**, em 02/06/2025, às 10:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **André Libreton da Cunha, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 02/06/2025, às 11:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoelectronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=5584846&crc=4A9AE4AA, informando o código verificador **5584846** e o código CRC **4A9AE4AA**.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
Secretaria de Trabalho
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho
Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho
Coordenação de Normatização e Registro

Nota Técnica SEI nº 51363/2021/ME

Assunto: Esclarecimentos acerca da transição entre o Programa de Prevenção a Riscos Ambientais (PPRA) da NR 9 e o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) da NR 1.

I - INTRODUÇÃO

1. Trata-se de Nota Técnica que visa esclarecer como se dará a transição entre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 09 (NR 09), com redação da Portaria SSST nº 25, de 29 de dezembro de 1994, e o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR), estabelecido pela nova Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Risco Ocupacional.

2. Em 9 de março de 2020, foi publicada a Portaria SEPRT/ME nº 6.730, que alterou a NR 01 para incluir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e instituir o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos, além de fazer outras alterações no seu texto de 2019 (Portaria SEPRT/ME nº 915, de 30 de julho de 2019). Paralelamente a essa alteração da NR 01, a Portaria SEPRT/ME nº 6.735, de 10 de março de 2020, publicou a nova redação da NR 09, que passou a estabelecer a avaliação e o controle da exposição ocupacional a agentes físicos, químicos e biológicos, e, portanto, deixou de prever a elaboração do PPRA.

3. Em 2021, a Portaria SEPRT/ME nº 1.295, de 2 de fevereiro, prorrogou o prazo do início da vigência das novas NR 01 e NR 09 para 2 de agosto de 2021. Por fim, a Portaria SEPRT/ME nº 8.873, de 23 de julho de 2021, prorrogou a vigência dessas Normas Regulamentadoras para 3 de janeiro de 2022.

4. A gestão de riscos ocupacionais inserida na revisão da NR 01 possibilita um inegável avanço na segurança e saúde no trabalho no Brasil, não só porque abrange todos os perigos e riscos da organização, mas porque prevê a sistematização do processo de identificação desses perigos, da avaliação dos riscos e do estabelecimento de medidas de prevenção articulado com ações de saúde e, adicionalmente, da análise de acidentes e da preparação para resposta a emergência, representando uma abordagem integradora do processo de gerenciamento de riscos ocupacionais alinhada às melhores práticas mundiais.

5. Destaca-se que a NR 01 foi atualizada para que o resultado de todo o amplo processo de gerenciamento de riscos ocupacionais esteja contemplado num PGR, o qual, em função da estruturação normativa, adota uma abordagem PDCA (**Plan, Do, Check and Act**), largamente utilizada nos sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional, compulsórios ou voluntários.

6. Tendo em vista que as alterações promovidas nas NR 01 e NR 09 configuram mudança de sistemática para o gerenciamento de riscos em face dos procedimentos até então adotados em sede do PPRA da NR 09 ainda em vigor, esta nota tem o objetivo de esclarecer e orientar profissionais da área acerca das principais dúvidas suscitadas, especialmente no que se refere à relação entre o PPRA e o PGR.

II - ANÁLISE

7. Para conferir um caráter prático à matéria em análise, passa-se a abordar as dúvidas mais recorrentes na forma de perguntas e respostas.

Quais as principais diferenças entre o PPRA para o PGR?

8. O PPRA foi estabelecido visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

9. No entanto, o PPRA considera como riscos ocupacionais apenas os riscos ambientais, ou seja, os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador.

10. Já o **GRO alcança todos os perigos e consequentes riscos ocupacionais existentes na organização**, como os relacionados aos agentes físicos, químicos e biológicos, aos fatores ergonômicos e aos riscos de acidentes (choque elétrico, queda de altura, superfície escorregadia, aqueles relacionados a uso de ferramentas e materiais etc.), além de estabelecer a sistematização dos processos de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais articulado com ações de saúde, análise de acidentes e de preparação para resposta a emergências, dentre outros requisitos legais.

11. Os processos obrigatórios do GRO são materializados no documento denominado **PGR**, composto pelo *Inventário de Riscos Ocupacionais* e pelo *Plano de Ação*. Além desses documentos, outras informações documentadas são necessárias para o atendimento à norma, como exemplo: relatório de análise de acidentes e doenças do trabalho.

Como fica a transição do PPRA para o PGR?

12. Este ponto tem gerado a maior quantidade de questionamentos.

13. Inicialmente, repise-se que, em 9 de março de 2020, foi publicada a Portaria SEPRT nº 6.730, que incluiu, no capítulo 1.5 da NR 01, o gerenciamento de riscos ocupacionais.

14. Assim, desde a publicação da nova NR 01, as organizações já deveriam ter iniciado a preparação para a futura aplicação do PGR, sendo que, a partir de 3 de janeiro de 2022, todas as organizações deverão estar com o seu processo de gerenciamento de riscos implementado e seu respectivo PGR elaborado, **podendo utilizar as informações produzidas pelo PPRA no que tange aos riscos físicos, químicos e biológicos, mas não se limitando a esses**. Ou seja, as informações e dados constantes do PPRA não serão necessariamente descartados. Embora o PPRA tenha uma abrangência menor que o PGR (que envolve todos os riscos), isso não implica a impossibilidade de aproveitamento do seu conteúdo no PGR, em especial no que tange às avaliações ambientais, uma vez que os métodos e os níveis de ação não foram alterados com a publicação da nova NR 09.

15. É importante destacar que, **em nenhum momento**, a NR 09 ainda em vigor previu uma “validade” para o PPRA. A sua existência e validade estão vinculadas à existência do estabelecimento. O que é preconizado com periodicidade de análise na NR 09 vigente (subitem 9.2.1.1) é a **análise global** do programa (pelo menos uma vez ao ano), que poderá refletir em particular no seu desenvolvimento e/ou ajustes no planejamento das ações, bem como no próprio programa.

16. Por sua vez, a nova NR 01 estabelece que o PGR deve ser um processo contínuo, a ser revisto a cada 2 (dois) anos^[1] ou quando da ocorrência das seguintes situações: implementação das medidas de prevenção; após modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes; quando

identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácia das medidas de prevenção; na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, e quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis.

17. A seguir, elencam-se algumas informações do PPRA que poderão ser aproveitadas na implementação do processo de gerenciamento de riscos previsto na nova NR 01 e, consequentemente, no PGR da organização.

a) Etapas de antecipação e reconhecimento dos riscos do PPRA:

DE: PPRA	PARA: GRO
<p>A etapa de reconhecimento dos riscos é apresentada na NR 09 no item 9.3.3, que estabelece:</p> <p>9.3.3 O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a sua identificação; ... f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho; g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica; 	<p>Contribui para o processo de IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS previsto no subitem 1.5.4.3, mais especificamente em:</p> <p>1.5.4.3.1 A etapa de identificação de perigos deve incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
<ul style="list-style-type: none"> b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras; c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> b) identificação das fontes ou circunstâncias;
<ul style="list-style-type: none"> d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos; e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição; f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> c) indicação do grupo de trabalhadores sujeitos aos riscos.
DE: PPRA	PARA: GRO
<p>A etapa de reconhecimento dos riscos apresentada no item 9.3.3, nas alíneas:</p> <ul style="list-style-type: none"> d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos; f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho; 	<p>Contribui também para o processo de AVALIAÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS previsto no subitem 1.5.4.4.3, mais especificamente em:</p> <p>1.5.4.4.3 A gradação da severidade das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados.</p>

g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;	
DE: PPRA	PARA: GRO
<p>A etapa de reconhecimento dos riscos apresentada no item 9.3.3, na alínea:</p> <p>h) a descrição das medidas de controle já existentes.</p>	<p>Contribui também para o processo de AVALIAÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS previsto no subitem 1.5.4.4, mais especificamente em:</p> <p>1.5.4.4.4 A graduação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta:</p> <p>b) as medidas de prevenção implementadas;</p>
DE: PPRA	PARA: PGR
<p>9.3.3 O reconhecimento dos riscos ambientais deverá conter os seguintes itens, quando aplicáveis:</p>	<p>Contribui para a DOCUMENTAÇÃO do item 1.5.7, mais especificamente o inventário de riscos ocupacionais previsto no subitem 1.5.7.3:</p>
<p>d) a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos;</p> <p>e) a caracterização das atividades e do tipo da exposição;</p>	<p>a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;</p> <p>b) caracterização das atividades;</p>
<p>a) a sua identificação;</p> <p>b) a determinação e localização das possíveis fontes geradoras;</p> <p>c) a identificação das possíveis trajetórias e dos meios de propagação dos agentes no ambiente de trabalho;</p> <p>f) a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho;</p> <p>g) os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados, disponíveis na literatura técnica;</p> <p>h) a descrição das medidas de controle já existentes.</p>	<p>c) descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenções implementadas;</p>

18. As etapas de antecipação e reconhecimento de riscos previstas na NR 09 vigente são entendidas e contempladas nas etapas de *levantamento preliminar de perigos* e *identificação de perigos*, previstas nos subitens 1.5.4.2 e 1.5.4.3 da nova NR 01, respectivamente.

19. Para essas etapas do processo de gerenciamento de riscos, a organização **pode** buscar informações no seu PPRA para elencar os perigos relacionados com os agentes físicos, químicos e biológicos e suas possíveis lesões ou agravos à saúde e para identificar as fontes ou as circunstâncias geradoras desses perigos e o grupo de trabalhadores sujeitos aos riscos.

20. Entretanto, na elaboração do seu PGR, a **organização deve considerar todos os perigos**: físicos, químicos, biológicos, de acidentes e fatores ergonômicos que possam afetar a a segurança e a saúde dos trabalhadores.

b) Avaliações quantitativas do PPRA:

DE: PPRA	PARA: GRO
<p>Após serem reconhecidos, os riscos são avaliados pelo item 9.3.4, que estabelece:</p> <p>9.3.4 A avaliação quantitativa deverá ser realizada sempre que necessário para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) comprovar o controle da exposição ou a inexistência dos riscos identificados na etapa de reconhecimento; b) dimensionar a exposição dos trabalhadores; c) subsidiar o equacionamento das medidas de controle. 	<p>Contribui para o processo de AVALIAÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS previsto no subitem 1.5.4.4, mais especificamente em:</p> <p>1.5.4.4.4 A graduação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> d) a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09. <p>Também contribui para a DOCUMENTAÇÃO do item 1.5.7, mais especificamente o inventário de riscos ocupacionais, no subitem 1.5.7.3:</p> <ul style="list-style-type: none"> d) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17.

21. No gerenciamento de riscos ocupacionais, o risco ocupacional é o resultado da avaliação da combinação da probabilidade e da severidade de possíveis lesões ou agravos à saúde, cuja nova sistemática é abordada no item seguinte desta nota.

22. Destaque-se que os **resultados das avaliações quantitativas**, comparados com valores de referência contidos no PPRA, poderão ser utilizados na etapa da avaliação de riscos ocupacionais, pois irão contribuir para atribuição da **gradação da probabilidade**, tendo em vista que, quanto maiores a intensidade, a duração e a frequência da exposição, maior será a probabilidade de ocorrência da lesão ou agravio à saúde.

23. Além disso, as informações sobre a **nocividade dos agentes físicos, químicos e biológicos, a magnitude das consequências e o número de trabalhadores afetados**, constantes do PPRA, também poderão contribuir para **atribuição da gradação da severidade** de ocorrência das lesões ou agravos à saúde, em adição aos requisitos mínimos estabelecidos no subitem 1.5.4.4.3 da NR 01, que trata da graduação da severidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde.

c) Medidas de controle do PPRA:

DE: PPRA	PARA: GRO
<p>As exposições ocupacionais devem ser objeto de medidas de controle, conforme subitem 9.3.5.1, adotando as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle:</p> <p>9.3.5.1 Deverão ser adotadas as medidas necessárias suficientes para a</p>	<p>Contribui para o processo de CONTROLE DOS RISCOS do item 1.5.5, mais especificamente em:</p> <p>1.5.5.1.1 A organização deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos sempre que:</p>

<p>eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais sempre que forem verificadas uma ou mais das seguintes situações:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) identificação, na fase de antecipação, de risco potencial à saúde; b) constatação, na fase de reconhecimento de risco evidente à saúde; c) quando os resultados das avaliações quantitativas da exposição dos trabalhadores excederem os valores dos limites previstos na NR-15 ou, na ausência destes os valores limites de exposição ocupacional adotados pela ACGIH - American Conference of Governmental Industrial Hygienists, ou aqueles que venham a ser estabelecidos em negociação coletiva de trabalho, desde que mais rigorosos do que os critérios técnico-legais estabelecidos; d) quando, através do controle médico da saúde, ficar caracterizado o nexo causal entre danos observados na saúde os trabalhadores e a situação de trabalho a que eles ficam expostos. 	<p>a) exigências previstas em Normas Regulamentadoras e nos dispositivos legais determinarem;</p> <p>b) a classificação dos riscos ocupacionais assim determinar, conforme subitem 1.5.4.4.5;</p> <p>c) houver evidências de associação, por meio do controle médico da saúde, entre as lesões e os agravos à saúde dos trabalhadores com os riscos e as situações de trabalhos identificados.</p> <p>Também contribui para o processo de AVALIAÇÃO DOS RISCOS OCUPACIONAIS do subitem 1.5.4.4, pois identificam a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.</p>
<p>DE: PPRA</p> <p>Previsão de medidas adicionais/complementares a serem adotadas conforme subitem 9.3.5.4:</p> <p>9.3.5.4 Quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se à seguinte hierarquia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI. 	<p>PARA: GRO</p> <p>Conteúdo transposto para a nova NR 01: contribui para o processo de CONTROLE DOS RISCOS do item 1.5.5, mais especificamente na adoção de medidas de prevenção:</p> <p>1.5.5.1.2 Quando comprovada pela organização a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva, ou quando estas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação ou, ainda, em caráter complementar ou emergencial, deverão ser adotadas outras medidas, obedecendo-se a seguinte hierarquia:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho; b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.
<p>DE: PPRA</p> <p>As exposições ocupacionais devem ser objeto de medidas de controle pelo item 9.3.5.1, já citado, adotando as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, à minimização ou o controle.</p>	<p>PARA: PGR</p> <p>Contribui também para a DOCUMENTAÇÃO do item 1.5.7, mais especificamente dentro do plano de ação descrito no subitem 1.5.5.2.1:</p> <p>1.5.5.2.1 A organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de</p>

	prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme o subitem 1.5.4.4.5.
--	--

24. As medidas de controle para os agentes físicos, químicos e biológicos, determinadas no PPRA da organização, podem ser utilizadas no conjunto de etapas que diz respeito ao controle dos riscos (item 1.5.5) do GRO para eliminá-los, reduzi-los ou controlá-los e, caso já estejam implantadas, devem ser consideradas para a determinação da probabilidade do risco.

25. Importante destacar que as medidas de prevenção devem seguir a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1, alínea “g” da NR 01: em primeiro lugar, deve-se eliminar o perigo; não sendo possível a eliminação, deve-se reduzir ou controlar o risco adotando medidas de prevenção, prevalecendo as medidas de proteção coletivas sobre as medidas de proteção individuais.

d) O documento-base do PPRA:

DE: PPRA	PARA: PGR
<p>O documento-base do PPRA previsto no item 9.2.1 possui uma estrutura que contempla os seguintes itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; b) estratégia e metodologia de ação; c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados; d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA 	<p>Contribui para a DOCUMENTAÇÃO do item 1.5.7, mais especificamente dentro do plano de ação descrito no subitem 1.5.5.2:</p> <p>1.5.5.2.1 A organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme o subitem 1.5.4.4.5.</p> <p>Para as medidas de prevenção, devem ser definidos cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados, conforme subitem 1.5.5.2.2.</p> <p>1.5.5.2.2 Para as medidas de prevenção deve ser definido cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.</p>
DE: PPRA	PARA: GRO
<p>O documento-base do PPRA previsto no item 9.2.1 possui uma estrutura que contempla os seguintes itens:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; b) estratégia e metodologia de ação; c) forma do registro, manutenção e divulgação dos dados; d) periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA. 	<p>Contribui também para o processo de CONTROLE DOS RISCOS do item 1.5.5, mais especificamente o subitem 1.5.5.3, pois prevê a necessidade de implementação e acompanhamento das medidas de prevenção:</p> <p>1.5.5.3.1 A implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes devem ser registrados.</p> <p>1.5.5.3.2 O desempenho das medidas de prevenção deve ser acompanhado de forma planejada e contemplar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a verificação da execução das ações planejadas;

	<p>b) as inspeções dos locais e equipamentos de trabalho; e</p> <p>c) o monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando aplicável.</p> <p>1.5.5.3.2.1 As medidas de prevenção devem ser corrigidas quando os dados obtidos no acompanhamento indicarem ineeficácia em seu desempenho.</p>
--	---

26. Do documento-base do PPRA podem ser extraídas informações que irão contribuir com a elaboração do plano de ação, como: (i) indicação das medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas; (ii) cronograma; e (iii) formas de acompanhamento e aferição de resultados.

e) Cronograma do PPRA:

DE: PPRA	PARA: PGR
O cronograma previsto no item 9.2.1 deverá indicar claramente os prazos para o desenvolvimento das etapas e cumprimento das metas do PPRA, previsto no item 9.2.3.	<p>Contribui para a DOCUMENTAÇÃO do item 1.5.7, mais especificamente dentro do plano de ação descrito no subitem 1.5.5.2.1:</p> <p>1.5.5.2.1 A organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme o subitem 1.5.4.4.5.</p> <p>Para as medidas de prevenção deve ser definido cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados, previsto no item 1.5.5.2.2.</p> <p>1.5.5.2.2 Para as medidas de prevenção deve ser definido cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.</p>

27. O PGR possui uma estrutura própria, diferente do PPRA, mas *as ações realizadas e as previstas* no cronograma do PPRA poderão ser aproveitadas.

28. As ações contidas no planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma do PPRA poderão ser aproveitadas na elaboração do plano de ação previsto no subitem 1.5.5.2 para instrução do PGR, enquanto medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas.

29. Já as ações realizadas, como medidas de prevenção já implementadas, podem ser incorporadas ao inventário de riscos, conforme subitem 1.5.7.3 da NR 01, sendo consideradas na etapa de gradação da probabilidade do risco.

30. Importante destacar que as medidas de prevenção a serem adotadas devem obedecer a hierarquia de controles, bem como contribuir com a possível redução do nível de risco.

f) Outros pontos do PPRA:

31. Merece destaque ainda a alínea “b” do subitem 9.3.5.1 da atual NR 09, a qual relata que a constatação de risco evidente à saúde, durante a etapa de reconhecimento dos riscos, é causa suficiente e obrigatória para a adoção de medidas de controle.

32. Tal obrigação foi substituída pela alínea “g” do item 1.4 da nova NR 01, que reforça a obrigação do empregador de implementar medidas de prevenção, prioritariamente, para a eliminação dos fatores de risco, somado ao fato de que, quando se tratar de risco evidente à saúde do trabalhador, este deverá obrigatoriamente integrar o processo do GRO, especialmente nas etapas de identificação de perigos e avaliação dos riscos.

33. Outro ponto a se ressaltar é que a nova NR 01 (subitem 1.5.3.1.3) prevê que *o PGR deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho. No entanto, essa determinação não diz respeito ao documento-base do PPRA.*

34. Essa integração preconizada pela NR 01 envolve aqueles planos, programas e documentos previstos em outras Normas Regulamentadoras, por exemplo: Programa de Conservação Auditiva (PCA), Prontuário de Instalações Elétricas da Norma Regulamentadora nº 10, Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfurocortantes da Norma Regulamentadora nº 32, relatórios da Norma Regulamentadora nº 13 etc.

35. **Portanto, é importante enfatizar que as organizações não poderão manter o PPRA em substituição ao PGR, devendo necessariamente passar suas informações para o PGR. Essa é a inteligência dos subitens 1.5.3.1 e 1.5.3.1.1 da nova NR 01 (grifo nosso):**

1.5.3.1. A organização deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.

1.5.3.1.1 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR.

36. Em paralelo ao PGR instituído pela NR 01, a nova redação da NR 09, publicada pela Portaria SEPRT/ME nº 6.735, de 2020, não prevê mais o programa chamado PPRA, passando a estabelecer, a partir de 03 de janeiro de 2022 (grifo nosso):

9.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos quando identificados no Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR, previsto na NR-1, e subsidiá-lo quanto às medidas de prevenção para os riscos ocupacionais.

37. Isso não impede a organização de manter um programa específico para agentes físicos, químicos e biológicos integrado no PGR, ou um programa específico para trabalho em altura, por exemplo.

Como ficará a avaliação de risco ocupacional?

38. Faz-se necessário esclarecer que o *perigo* é a fonte com o potencial de causar lesões ou agravos à saúde, e o *risco ocupacional* é caracterizado a partir do momento que existe uma exposição do trabalhador ao perigo, seja ela ocasionada por um evento perigoso, uma exposição a agente nocivo ou uma exigência da atividade de trabalho, que, isoladamente ou em combinação com outros perigos, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde.

39. O risco ocupacional é variável e possui um determinado nível, resultante da avaliação da combinação da probabilidade e da severidade de possíveis lesões ou agravos à saúde, levando-se em conta os diversos fatores que constituem a probabilidade e a severidade.

40. Por muito tempo, as avaliações de risco de segurança e saúde no trabalho têm sido realizadas de uma forma não sistematizada, objetivando a classificação e a priorização das medidas de prevenção, sem

metodologia ou sem ferramenta técnica. Ocorre que foi reconhecido pela nova NR 01 que as **avaliações de risco ocupacionais** são fundamentais para um gerenciamento adequado do risco ocupacional e que **procedimentos sistemáticos** são necessários para assegurar uma atuação proativa em vez de reativa pela organização.

41. Apesar de a nova NR 01 prever a realização de uma avaliação para classificação dos riscos, **as ferramentas ou técnicas de avaliações não foram padronizadas, cabendo à organização selecionar as ferramentas e técnicas que sejam adequadas ao risco ou à circunstância em avaliação, nos termos do subitem 1.5.4.4.2.1 da NR 01:**

1.5.4.4.2.1 A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou circunstância em avaliação.

42. Entre as referências técnicas de avaliação de riscos, recomenda-se a leitura da norma técnica ABNT NBR IEC 31010:2021 – Gestão de Riscos – Técnicas para o processo de avaliação de riscos, que fornece orientações sobre a seleção e aplicação de técnicas sistemáticas para o processo de avaliação de riscos. Trata-se de uma norma de apoio à ABNT NBR ISO 31000:2018 - Gestão de Riscos - Diretrizes, que estabelece diretrizes para gerenciar riscos enfrentados pelas organizações.

43. A ABNT NBR IEC 31010:2021 aborda diversas **técnicas de avaliação de riscos**, dentre as quais citam-se como exemplo: estudos de perigo e operabilidade (HAZOP) - anexo B.2.4; análise de causa-consequência - anexo B.5.5; matriz de probabilidade/consequência - anexo B.10.3; análise de árvores de decisões - anexo B.9.3; análise por multicritérios (AMC) - anexo B.9.5, e Índices de Risco - anexo B.8.6.

44. Da mesma forma, apesar de a nova NR 01 não determinar a ferramenta e técnica de avaliação de riscos que deve ser utilizada pela organização, **para a atribuição da probabilidade**, devem ser considerados, no mínimo, os requisitos estabelecidos no subitem 1.5.4.4.4 da NR 01, que trata da graduação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde:

1.5.4.4.4 A graduação da probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta:

- a) os requisitos estabelecidos em Normas Regulamentadoras;
- b) as medidas de prevenção implementadas;
- c) as exigências da atividade de trabalho; e
- d) a comparação do perfil de exposição ocupacional com valores de referência estabelecidos na NR-09.

45. No mesmo sentido, **para a atribuição da severidade**, deve ser seguido, no mínimo, o estabelecido no requisito 1.5.4.4.3 da NR 01, que trata da graduação da severidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde:

1.5.4.4.3 A graduação da severidade das lesões ou agravos à saúde deve levar em conta a magnitude da consequência e o número de trabalhadores possivelmente afetados.

1.5.4.4.3.1 A magnitude deve levar em conta as consequências de ocorrência de acidentes ampliados.

46. Cabe ainda destacar outro ponto: **a avaliação de riscos não se confunde com a classificação dos riscos para fins de priorização da adoção de medidas de prevenção pela organização**. Os dois processos estão interligados, contudo, são dois passos distintos. Primeiro, a organização realiza a avaliação do risco, utilizando a técnica adequada. Essa avaliação resultará num nível de risco, por exemplo, baixo, moderado ou alto.

47. Esse nível de risco, resultado da avaliação, será levado para uma hierarquia de classificação dos níveis de risco, nos termos do item 1.5.4.4.5 da NR 01:

1.5.4.4.5 Após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados, observado o subitem 1.5.4.4.2, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

48. Nessa hierarquia, ao nível de risco alto, por exemplo, corresponderá determinada prioridade para adoção de medidas; ao nível de risco baixo, outra prioridade, e assim por diante, estabelecendo-se, com isso, *as prioridades* do gerenciamento de riscos e tendo como consequência a *previsão de ações* que integrarão o plano de ação do PGR.

49. Cabe destacar que **não haverá padronização da forma para a classificação dos níveis de risco, tampouco dos documentos do PGR**, como o inventário de riscos ou o plano de ação. Cada organização deve estabelecer os seus modelos próprios que atendam às disposições normativas.

50. No entanto, repise-se que as organizações poderão aproveitar o reconhecimento dos riscos e as medições realizadas no PPRA como fonte de informações para avaliação de risco do PGR, conforme comentado nesta nota.

O PGR substitui o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) ou o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)?

51. O PGR não substituirá o Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) ou o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), pois são documentos com finalidades diferentes e regulamentações distintas.

52. É importante separar os documentos gerados pela legislação previdenciária (Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991) e seus respectivos regulamentos complementares, entre eles o LTCAT, que tem como função previdenciária a comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos, somado ao PPP, que é um formulário estabelecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e possui campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo, a atividade que exerce, o agente nocivo ao qual está exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa.

53. O LTCAT foi estabelecido pelo art. 58 da Lei nº 8.213, de 1991, sendo regulado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, observadas as alterações dadas pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, para a comprovação da efetiva exposição do segurado do INSS aos agentes nocivos para fins de aposentadoria especial. Com base no LTCAT, é emitido o PPP.

54. Portanto, enquanto o LTCAT e o PPP têm finalidade previdenciária, o **GRO/PGR deve ser utilizado para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais**.

Laudos técnicos de insalubridade e periculosidade deverão constar no PGR?

55. O PGR não tem por função a constituição de justificativa para pagamento de adicionais **de insalubridade ou de periculosidade**, pois estes adicionais possuem finalidade e regulamentação distintas do gerenciamento de riscos ocupacionais. Conforme estabelecido na NR 01, o GRO tem por finalidade primordial a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

56. Assim, fica evidente que o GRO/PGR não deve ser utilizado para fins de caracterização de atividades ou operações insalubres ou perigosas, conforme prevê expressamente o item 1.5.2 da NR 01. Para esta caracterização, devem ser aplicadas as disposições previstas na NR 15 – Atividades e operações insalubres e NR 16 – Atividades e operações perigosas. As referidas normas estabelecem quais atividades serão consideradas insalubres ou perigosas.

57. Portanto, reafirma-se: o **GRO/PGR deve ser utilizado para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais**.

Quem poderá elaborar e assinar o PGR?

58. Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados **sob a responsabilidade da organização**, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, devendo ser datados e assinados.

59. Tanto o inventário de riscos quanto o plano de ação do PGR podem ser datados e assinados de forma eletrônica, em conformidade ao disposto no item 1.6.2 da própria NR 01, desde que o sistema permita a rastreabilidade e verificação por auditorias futuras. Tal medida possibilita, por exemplo, o uso do certificado digital (eCNPJ) da própria organização.

60. Optando-se por uma pessoa natural, indicada pela organização como responsável ou representante legal, esta datará e assinará os referidos documentos, o que também pode ser feito com uso do certificado digital, nos termos do item 1.6.2 da NR 01.

61. Cabe salientar, porém, que algumas Normas Regulamentadoras exigem profissionais específicos para proceder determinadas análises de risco, especificações técnicas ou procedimentos, devendo nesses casos ser observado e mantido os respectivos registros, a serem anexados ou referenciados pelo PGR, conforme o caso.

III. CONCLUSÃO

62. Conforme exposto, a nova NR 01 possibilita um inegável avanço na segurança e saúde no trabalho no Brasil, abrangendo todos os perigos e riscos ocupacionais da organização e representando uma abordagem integradora do processo de gerenciamento de risco ocupacional, alinhada às melhores práticas mundiais.

63. Além de abranger todos os perigos e riscos ocupacionais, o GRO prevê um processo sistematizado de identificação de perigos, avaliação dos riscos, estabelecimento de medidas de prevenção e seu acompanhamento, articulado com ações de saúde, de análise de acidentes e de preparação para emergências.

64. **Conclui-se, portanto, que as organizações deverão implementar o GRO e elaborar seu respectivo PGR, que substituirá o PPRA a partir de 3 de janeiro de 2022, podendo utilizar as informações que constam no seu PPRA para estruturar o PGR, conforme detalhado ao longo desta nota.**

65. Assim, sugere-se o encaminhamento da presente nota à STRAB, para fins de conhecimento, e que se confira ampla divulgação de seu conteúdo junto à sociedade.

66. À consideração superior.

Brasília, 28 de outubro de 2021.

Documento assinado eletronicamente Documento assinado eletronicamente

RODRIGO VIEIRA VAZ

MAURO MARQUES MULLER

Auditor-Fiscal do Trabalho

Auditor-Fiscal do Trabalho

Documento assinado eletronicamente Documento assinado eletronicamente

LUIZ CARLOS LUMBRERAS ROCHA JOELSON GUEDES DA SILVA

Auditor-Fiscal do Trabalho

Coordenador de Normatização

De acordo. Encaminhe-se à SIT.

Documento assinado eletronicamente

MARCELO NAEGELE

Coordenador-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho

De acordo. Encaminhe-se à STRAB para ciência e divulgue-se.

Documento assinado eletronicamente

ROMULO MACHADO E SILVA

Subsecretário de Inspeção do Trabalho

[1] Ainda, nos termos do subitem 1.5.4.4.6.1, no caso de organizações que possuírem certificações em sistema de gestão de SST, o prazo para revisão do PGR poderá ser de até 3 (três) anos.



Documento assinado eletronicamente por **Romulo Machado e Silva, Subsecretário de Inspeção do Trabalho**, em 02/12/2021, às 10:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Naegele, Coordenador(a)-Geral**, em 02/12/2021, às 11:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mauro Marques Muller, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 02/12/2021, às 11:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Joelson Guedes da Silva, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 02/12/2021, às 11:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Carlos Lumbresas Rocha, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 02/12/2021, às 13:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Vieira Vaz, Auditor(a) Fiscal do Trabalho**, em 06/12/2021, às 07:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **19774091** e o código CRC **1C959B5A**.



Nota Técnica SEI nº 5182/2023/MTE

Assunto: Definição do responsável pela elaboração/implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - PGR de que trata a Norma Regulamentadora nº 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais).

I - INTRODUÇÃO

1. Trata-se do e-mail (0465286), acompanhado dos documentos anexados (0465305, 0465341, 0465374, 0465389, 0465409, 0465422, 0465439 e 0465473), através do qual a Presidente da Associação dos Profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho e Profissões Afins - APSEST aduz, em apertada síntese, que, considerando a alegada omissão da NR-01 e da NR-09 e o disposto no art. 130 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná (CREA-PR) estaria criando indevidamente uma reserva de mercado e exorbitando de suas prerrogativas legais, na medida em que, na Súmula da Reunião nº 51 (0465305 - fl. 07), de 25 de janeiro de 2023, teria sido determinado que somente Engenheiro de Segurança do Trabalho poderia se responsabilizar pelo Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - PGR.

2. Registre-se que o assunto em referência já foi objeto de demanda similar, conforme o documento (0466896).

3. Face ao exposto, levando-se em consideração ainda o item 1.9.2 da NR-01 :"*Os casos omissos verificados no cumprimento das NR serão decididos pela Secretaria de Trabalho, ouvida a SIT.*", a presente Nota Técnica tem o objetivo de esclarecer, à luz da interpretação técnica das Normas Regulamentadoras e dos normativos atinentes à matéria em discussão, os questionamentos ora recebidos, essencialmente relacionados à definição do responsável pela elaboração/implementação do PGR.

4. Assim, considerando a natureza da situação relatada, entende-se que a resposta tem o condão não apenas de elucidar as dúvidas, mas, sobretudo, de proporcionar uma atuação uniforme em todas as regionais.

5. Nesse sentido, entende-se que a resposta deva ensejar a emissão de uma Orientação Técnica, conforme previsão dos artigos 2º, inciso III e 3º, parágrafo único, da Portaria MTP nº 849, de 29 de novembro de 2021, haja vista que terá o intuito de esclarecer o procedimento adequado a ser adotado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho no desempenho de suas atribuições, sem que tenha qualquer viés de inovar a legislação, nem gerar ou criar obrigações aos administrados.

II - ANÁLISE

6. Inicialmente, vale pontuar que a regulamentação de segurança e saúde no trabalho é prerrogativa da União prevista na Constituição Federal de 1988 (arts. 7º, inciso XXII, 21, inciso XXIV, e 22, inciso I); na Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho - OIT; nos arts. 154 a 200 do Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; no art. 13 da Lei n.º 5.889/73, no que tange às questões relacionadas ao trabalho rural; no art. 9º da Lei n.º 9.719/98, para questões relacionadas ao trabalho portuário; e no Decreto n.º 7.602/11 (Política Nacional de Segurança

e Saúde no Trabalho).

7. Todas essas disposições normativas reforçam a competência do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE para elaborar e revisar as Normas Regulamentadoras - NRs de Segurança e Saúde no Trabalho.

8. Em 9 de março de 2020, foi publicada a **Portaria SEPRT/ME nº 6.730**, que alterou a **NR-01** para incluir o **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** e instituir o **Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR**, além de fazer outras alterações no seu texto de 2019 (Portaria SEPRT/ME nº 915, de 30 de julho de 2019). **Paralelamente a essa alteração da NR-01, a Portaria SEPRT/ME nº 6.735, de 10 de março de 2020, publicou a nova redação da NR-09**, que passou a estabelecer a avaliação e o controle da exposição ocupacional a agentes físicos, químicos e biológicos, e, portanto, **deixando de prever a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA**.

9. Com relação ao tema em comento, assim prescreve o item 1.5.7.2 da NR-01:

1.5.7.2 Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados **sob a responsabilidade da organização**, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, datados e assinados. (grifos nossos)

10. Já o item 1.5.7.1, e alíneas, da NR-01 preceitua que o PGR deve conter os seguintes documentos:

1.5.7.1 O PGR deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

- a) inventário de riscos; e
- b) plano de ação.

11. A NR-01 traz diversas disposições aplicáveis aos inventário de riscos e ao plano de ação, destacando-se os itens abaixo transcritos:

1.5.7.3.1 Os dados da identificação dos perigos e das avaliações dos riscos ocupacionais devem ser consolidados em um inventário de riscos ocupacionais.

1.5.7.3.2 O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
- b) caracterização das atividades;
- c) **Descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas;** (grifos nossos)
- d) **dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17.** (grifos nossos)
- 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.

1.5.4.4.5 Após a avaliação, os riscos ocupacionais devem ser classificados, observado o subitem 1.5.4.4.2, para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

1.5.5.2.1 A **organização deve elaborar plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas**, conforme o subitem 1.5.4.4.5. (grifos nossos)

1.5.5.2.2 Para as medidas de prevenção deve ser definido cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

12. Sendo assim, verifica-se que a responsabilidade pela elaboração/implementação do PGR é da organização, sendo esta, conforme a definição do Anexo I da NR-01, a:

"pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a tomador de

serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada."

13. Portanto, se o PGR é de responsabilidade da organização, o Programa em questão não é atribuição de um profissional específico, principalmente em razão de o PGR ser um programa de gestão de todos os perigos e riscos ocupacionais.

14. Não se ignora, todavia, que seus métodos para a identificação e a forma de atuação são registrados em documentos, como o inventário de riscos e o plano de ação, que precisam ser datados e assinados por seus responsáveis.

15. Ocorre que, nos termos do item 1.5.7.2 anteriormente citado, cabe à organização a definição do(s) responsável(is) pela elaboração/implementação desses documentos.

16. Nesse sentido, ratifica-se o que foi dito na Nota Técnica SEI nº 51363/2021/ME (0469449), especialmente em relação ao trecho abaixo consignado:

Quem poderá elaborar e assinar o PGR?

58. Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob a responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, devendo ser datados e assinados.

59. Tanto o inventário de riscos quanto o plano de ação do PGR podem ser datados e assinados de forma eletrônica, em conformidade ao disposto no item 1.6.2 da própria NR 01, desde que o sistema permita a rastreabilidade e verificação por auditorias futuras. Tal medida possibilita, por exemplo, o uso do certificado digital (eCNPJ) da própria organização.

60. Optando-se por uma pessoa natural, indicada pela organização como responsável ou representante legal, esta datará e assinará os referidos documentos, o que também pode ser feito com uso do certificado digital, nos termos do item 1.6.2 da NR 01. (grifos nossos)

61. Cabe salientar, porém, que algumas Normas Regulamentadoras exigem profissionais específicos para proceder determinadas análises de risco, especificações técnicas ou procedimentos, devendo nesses casos ser observado e mantido os respectivos registros, a serem anexados ou referenciados pelo PGR, conforme o caso. (grifos nossos)

17. Em adição, registre-se que algumas Normas Regulamentadoras estabelecem a necessidade de profissionais específicos para a realização de determinadas atividades, destacando-se, nesse aspecto, o PGR da Norma Regulamentadora nº 18 (Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção), nos termos de seus seguintes itens:

18.4.2 O PGR deve ser elaborado por profissional legalmente habilitado em segurança do trabalho e implementado sob responsabilidade da organização. (grifos nossos)

18.4.2.1 Em canteiros de obras com até 7 m (sete metros) de altura e com, no máximo, 10 (dez) trabalhadores, o PGR pode ser elaborado por profissional qualificado em segurança do trabalho e implementado sob responsabilidade da organização.

18.4.3 O PGR, além de contemplar as exigências previstas na NR-01, deve conter os seguintes documentos: (grifos nossos)

a) projeto da área de vivência do canteiro de obras e de eventual frente de trabalho, em conformidade com o item 18.5 desta NR, elaborado por profissional legalmente habilitado; (grifos nossos)

b) projeto elétrico das instalações temporárias, elaborado por profissional legalmente habilitado; (grifos nossos)

c) projetos dos sistemas de proteção coletiva elaborados por profissional legalmente habilitado; (grifos nossos)

d) projetos dos Sistemas de Proteção Individual Contra Quedas (SPIQ), quando aplicável, elaborados por profissional legalmente habilitado; (grifos nossos)

e) relação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e suas respectivas especificações técnicas, de acordo com os riscos ocupacionais existentes.

18. Nesse caso, a própria NR-18, em seu "Glossário", traz o conceito de "profissional legalmente

habilitado":

Profissional legalmente habilitado: trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe. (grifos nossos)

19. No que diz respeito às atribuições legais do Técnico de Segurança do Trabalho, o Decreto nº 92.530, de 9 de abril de 1986, que regulamenta a Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, previu em seu art. 6º que as atividades do aludido profissional seriam definidas pelo Ministério do Trabalho, o que atualmente é determinado pelo art. 130 da Portaria MTP nº 671/2021, que dispõe:

Art. 130. As atividades do técnico de segurança do trabalho são:

I - informar ao empregador, através de parecer técnico, sobre os riscos existentes nos ambientes de trabalho e orientá-lo sobre as medidas de eliminação e neutralização; (grifos nossos)

II - informar aos trabalhadores sobre os riscos da sua atividade e das medidas de eliminação e neutralização;

III - analisar os métodos e os processos de trabalho e identificar os fatores de risco de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador e propor a eliminação ou o controle; (grifos nossos)

IV - executar os procedimentos de segurança e higiene do trabalho e avaliar os resultados alcançados, a fim de adequar as estratégias utilizadas de maneira a integrar o processo preventivo em uma planificação e beneficiar o trabalhador;

V - executar programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho nos ambientes de trabalho com a participação dos trabalhadores, com o objetivo de acompanhar e avaliar seus resultados, sugerir constante atualização dos mesmos e estabelecer procedimentos a serem seguidos; (grifos nossos)

VI - promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamentos e utilizar outros recursos de ordem didática e pedagógica com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, administrativos e preventivos, com vistas a evitar acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho;

VII - executar as normas de segurança referentes a projetos de construção, ampliação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança e higiene do trabalho, inclusive por terceiros; (grifos nossos)

VIII - encaminhar aos setores e áreas competentes normas, regulamentos, documentação, dados estatísticos, resultados de análises e avaliações, materiais de apoio técnico, educacional e outros de divulgação para conhecimento e autodesenvolvimento do trabalhador;

IX - indicar, solicitar e inspecionar equipamentos de proteção contra incêndio, recursos audiovisuais e didáticos e outros materiais considerados indispensáveis, de acordo com a legislação vigente, dentro das qualidades e especificações técnicas recomendadas, e avaliar seu desempenho; (grifos nossos)

X - cooperar com as atividades do meio ambiente, orientar quanto ao tratamento e destinação dos resíduos industriais, incentivar e conscientizar o trabalhador da sua importância para a vida;

XI - orientar as atividades desenvolvidas por empresas contratadas, quanto aos procedimentos de segurança e higiene do trabalho, previstos na legislação ou constantes em contratos de prestação de serviço;

XII - executar as atividades ligadas à segurança e higiene do trabalho com o uso de métodos e de técnicas científicas, com observação de dispositivos legais e institucionais que objetivem a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidentes do trabalho e a melhoria das condições do ambiente, para preservar a integridade física e mental dos trabalhadores; (grifos nossos)

XIII - levantar e estudar os dados estatísticos de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho, calcular a frequência e a gravidade destes para ajustes das ações preventivas, normas, regulamentos e outros dispositivos de ordem técnica, que permitam a proteção coletiva e individual; (grifos nossos)

XIV - articular-se e colaborar com os setores responsáveis pelos recursos humanos, a fim de fornecer-lhes resultados de levantamentos técnicos de riscos das áreas e atividades para subsidiar a adoção de medidas de prevenção a nível de pessoal;

XV - informar aos trabalhadores e ao empregador sobre as atividades insalubres, perigosas e penosas existentes na empresa, seus riscos específicos, e as medidas e alternativas de eliminação ou neutralização dos mesmos;

XVI - avaliar as condições ambientais de trabalho e emitir parecer técnico que subsidie o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador; (grifos

nossos)

XVII - articular-se e colaborar com os órgãos e entidades ligados à prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho; e

XVIII - participar de seminários, treinamentos, congressos e cursos, com vistas ao intercâmbio e ao aperfeiçoamento profissional.

20. Por outro lado, o art. 4º do citado Decreto nº 92.530/86 determinou que as atividades dos Engenheiros e Arquitetos especializados em Engenharia de Segurança do Trabalho serão definidas pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia - CONFEA, na forma da Resolução nº 359, de 31 de julho de 1991, que aduziu em seu art. 4º:

Art. 4º - As atividades dos Engenheiros e Arquitetos, na especialidade de Engenharia de Segurança do Trabalho, são as seguintes:

1 - Supervisionar, coordenar e orientar tecnicamente os serviços de Engenharia de Segurança do Trabalho;

2 - Estudar as condições de segurança dos locais de trabalho e das instalações e equipamentos, com vistas especialmente aos problemas de controle de risco, controle de poluição, higiene do trabalho, ergonomia, proteção contra incêndio e saneamento;

3 - Planejar e desenvolver a implantação de técnicas relativas a gerenciamento e controle de riscos; (grifos nossos)

4 - Vistoriar, avaliar, realizar perícias, arbitrar, emitir parecer, laudos técnicos e indicar medidas de controle sobre grau de exposição a agentes agressivos de riscos físicos, químicos e biológicos, tais como poluentes atmosféricos, ruídos, calor, radiação em geral e pressões anormais, caracterizando as atividades, operações e locais insalubres e perigosos; (grifos nossos)

5 - Analisar riscos, acidentes e falhas, investigando causas, propondo medidas preventivas e corretivas e orientando trabalhos estatísticos, inclusive com respeito a custo;

6 - Propor políticas, programas, normas e regulamentos de Segurança do Trabalho, zelando pela sua observância; (grifos nossos)

7 - Elaborar projetos de sistemas de segurança e assessorar a elaboração de projetos de obras, instalação e equipamentos, opinando do ponto de vista da Engenharia de Segurança; (grifos nossos)

8 - Estudar instalações, máquinas e equipamentos, identificando seus pontos de risco e projetando dispositivos de segurança; (grifos nossos)

9 - Projetar sistemas de proteção contra incêndios, coordenar atividades de combate a incêndio e de salvamento e elaborar planos para emergência e catástrofes;

10 - Inspecionar locais de trabalho no que se relaciona com a segurança do Trabalho, delimitando áreas de periculosidade;

11 - Especificar, controlar e fiscalizar sistemas de proteção coletiva e equipamentos de segurança, inclusive os de proteção individual e os de proteção contra incêndio, assegurando-se de sua qualidade e eficiência; (grifos nossos)

12 - Opinar e participar da especificação para aquisição de substâncias e equipamentos cuja manipulação, armazenamento, transporte ou funcionamento possam apresentar riscos, acompanhando o controle do recebimento e da expedição; (grifos nossos)

13 - Elaborar planos destinados a criar e desenvolver a prevenção de acidentes, promovendo a instalação de comissões e assessorando-lhes o funcionamento;

14 - Orientar o treinamento específico de Segurança do Trabalho e assessorar a elaboração de programas de treinamento geral, no que diz respeito à Segurança do Trabalho; (grifos nossos)

15 - Acompanhar a execução de obras e serviços decorrentes da adoção de medidas de segurança, quando a complexidade dos trabalhos a executar assim o exigir; (grifos nossos)

16 - Colaborar na fixação de requisitos de aptidão para o exercício de funções, apontando os riscos decorrentes desses exercícios;

17 - Propor medidas preventivas no campo da Segurança do Trabalho, em face do conhecimento da natureza e gravidade das lesões provenientes do acidente de trabalho, incluídas as doenças do trabalho; (grifos nossos)

18 - Informar aos trabalhadores e à comunidade, diretamente ou por meio de seus representantes, as condições que possam trazer danos à sua integridade e as medidas que eliminam ou atenuam estes riscos e que deverão ser tomadas.

21. Acrescente-se, ainda, as competências acrescidas pelo art. 4º da Resolução CONFEA nº 437, de 27 de novembro de 1999, que preceitua:

Art. 4º Incluem-se entre as atividades de Engenharia de Segurança do Trabalho, referidas no art. 4º da Resolução nº 359, de 1991, a elaboração e os seguintes documentos técnicos, previstos na Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, que regulamentou a Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que alterou o Capítulo V, Título II da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: (grifos nossos)

I - programa de condições e meio ambiente do trabalho na indústria da construção - PCMAT, previsto na NR-18;

II - programa de prevenção de riscos ambientais – PPRA, previsto na NR-09; (grifos nossos)

III - programa de conservação auditiva;

IV - laudo de avaliação ergonômica, previsto na NR-17; (grifos nossos)

V - programa de proteção respiratória, previsto na NR-06; e

VI - programa de prevenção da exposição ocupacional ao benzeno – PPEOB, previsto na NR-15.

22. Por conseguinte, à semelhança da conclusão trazida pela Nota Técnica nº 102/2010/DSST/SIT (0470424), - que, apesar de se referir ao extinto PPRA, pode ser aplicada analogamente à questão ora examinada -, entende-se que o PGR é de responsabilidade da organização, não havendo - ressalvadas algumas exceções inseridas em Normas Regulamentadoras específicas - a definição do profissional responsável pela sua elaboração/implementação, cabendo-se observar que o profissional deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho.

III - CONCLUSÃO

23. Em razão do exposto e diante da necessidade de se trazer maior clareza sobre a correta aplicação da Norma Regulamentadora nº 01, entende-se que:

- O PGR é de responsabilidade da organização, sendo um programa - e não um documento - de gestão de todos os perigos e riscos ocupacionais a que os trabalhadores estão expostos nas atividades da organização e de definição das respectivas medidas de prevenção a serem implementadas.
- Não se ignora, todavia, que seus métodos para a identificação e a forma de atuação são registrados em documentos, como o inventário de riscos e o plano de ação, que precisam ser datados e assinados por seus responsáveis.
- Ressalvadas algumas exceções inseridas em Normas Regulamentadoras específicas, não há a definição do profissional responsável pela elaboração/implementação do PGR, cabendo-se observar que o profissional deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho.

IV - RECOMENDAÇÃO

24. Nesses termos, considerando os fundamentos constantes nesta Nota e o disposto nos arts. 11 e 12 da Portaria MTP nº 849, de 29 de novembro de 2021, e seu Anexo III, inserido por meio da Portaria MTP nº 3.003, de 26 de setembro de 2022, sugere-se a aprovação e emissão de Orientação Técnica, de acordo com os seguintes requisitos:

- Finalidade: orientar e padronizar a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho;
- Motivação: consultas internas e externas recebidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT);
- Forma: ementa.

25. Esclarece-se que a Orientação Técnica ora proposta não tem conteúdo de caráter normativo e não envolve dúvida jurídica de relevância e repercussão geral, nos termos do parágrafo único do art. 11 da

Portaria MTP nº 849, de 2021, decorrendo exclusivamente de interpretação das Normas Regulamentadoras e dos normativos concernentes à matéria em alusão.

26. À consideração superior.

Brasília, 24 de novembro de 2023.

Documento assinado eletronicamente

ROGÉRIO SILVA ARAÚJO

Coordenador-Geral de Normatização e Registros

De acordo. Encaminhe-se ao Gabinete da SIT, com proposta de aprovação e emissão de Orientação Técnica sobre o tema.

Documento assinado eletronicamente

HENRIQUE MANDAGARÁ DE SOUZA

Diretor do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador

De acordo. Divulgue-se aos Auditores-Fiscais do Trabalho e encaminhe-se para providências de publicidade no portal gov.br.

Documento assinado eletronicamente

LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO

Secretário de Inspeção do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Felipe Brandao de Mello, Secretário de Inspeção do Trabalho**, em 29/11/2023, às 12:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Henrique Mandagara de Souza, Diretor(a)**, em 29/11/2023, às 14:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Rogério Silva Araújo, Coordenador(a)-Geral**, em 29/11/2023, às 14:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://processoelectronico.trabalho.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=3&cv=0465572&crc=3F19A4B7, informando o código verificador **0465572** e o código CRC **3F19A4B7**.