

**Política para Saúde de Trabalhadoras e Trabalhadores nos Ambientes de Trabalho:
Riscos Psicossociais (entrada em vigor em 26 de maio de 2026)**

Ana Maris Carlesso¹

Pedro Luis Ammon Xavier²

Rui Muniz³

Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho são 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.

Esse material, enquanto síntese da legislação, estudos, orientações e práticas, faz uma abordagem geral sobre os denominados Riscos Psicossociais, reconhecidos em legislação que começa a vigorar nesse dia 26 de maio na Norma Regulamentadora 01. São considerados, também, o Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR 1, produzido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, e o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, publicada pela Coordenação Geral de Normatização e Registros do Ministério do Trabalho e Emprego.

Chamamos a atenção que para a adoção dos Riscos Psicossociais em nossas Análises de Riscos, precisamos considerar o todo, que impõe uma diversidade de demandas que estão agredindo trabalhadoras e trabalhadores nas nossas Relações de Trabalho e que necessitam ser atendidas por nós; e isso acontece graças à precarização das Relações de Trabalho, a administrações não democráticas, a não participação dos trabalhadores nas

¹ Ana Maris - Coordenadora de SST da ASSUFRGS

² Pedro Xavier - Coordenador de SST da ASSUFRGS

³ Rui Muniz - Ex-Coordenador de SST da ASSUFRGS

tomada de decisões sobre Saúde no ambiente de trabalho e às grandes mudanças que estão acontecendo no Estado e nos modos e meios de produção. São muitas as dificuldades que estamos enfrentando, ligadas diretamente aos processos de manufatura e serviços, nas organizações públicas e privadas, que estão adoecendo e matando de forma intensiva a Classe Trabalhadora.

Entendendo que Saúde de Trabalhadoras e Trabalhadores - STT é uma luta política, não limitada às normas e legislações, queremos ratificar algumas questões que, em nosso entendimento, são necessárias de serem observadas:

- é necessário, nesse momento, afirmar que os acidentes e adoecimentos são multifatoriais e que precisamos estabelecer as correlações entre o evento e os fatores de riscos, não caindo na armadilha que pode se tornar o debate sobre Nexo Causal, por exemplo;
- precisamos adotar identidades técnicas reconhecidas, como as abordagens sobre caracterização de riscos constantes nas Normas Regulamentadoras - NR, Normas de Higiene Ocupacional da FUNDACENTRO – NHO e nas Normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas NBR/ABNT;
- para caracterização dos riscos é importante utilizar uma Matriz de Riscos e caracterizar os riscos individualmente quanto a: Descrição do Risco, Tipo de Risco, Severidade do Risco, Probabilidade de acontecimento do Risco, Grau de Risco, complementando com Recomendações e Propostas de Ações;
- a utilização do Método das Barreiras e do Método das Mudanças, por serem de fácil e prática utilização, nos ajudam bastante na análise e no tratamento dos riscos;
- as definições de Gestão dos Riscos Ocupacionais - GRO, constantes na NR 01, devem ser seguidas literalmente; e
- garantir que as nossas Instituições sigam a priorização determinada pela NR 01 para tratamento dos riscos, constantes na NR 01, item 1.4.1 – g.

De resto, é importante aplicar e referenciar todas as NR, mesmo que seja necessário abordar como Riscos Adicionais, e utilizar referenciais reconhecidos como as NBR, NHO, IBAPE...

COMPREENSÃO INICIAL

A organização deve adotar medidas imediatas para reduzir ou controlar todos os riscos existentes, de acordo com a hierarquia das medidas de prevenção constantes nas legislações, normas e práticas existentes. Mas, **quando os riscos são iminentes e graves, o Direito de Recusa deve ser exercido pelos trabalhadores e ações preventivas devem ser priorizadas, com a garantia de existência de ações mitigatórias imediatas, quando necessário.**

A primeira compreensão imposta para aquelas e aqueles Trabalhadoras, Trabalhadores, Profissionais e Militantes na Saúde de Trabalhadoras e Trabalhadores – STT, é a necessária articulação dos recursos organizacionais, técnicos e de práticas, em acordo com a visão preventiva da saúde nos ambientes de trabalho constantes nas estratégias, orientações e normas devem sempre serem adotadas com os propósitos de desenvolver, implementar, avaliar criticamente e manter efetiva a necessária política de segurança e saúde integral de trabalhadoras e trabalhadores nos ambientes de trabalho.

A CONSTRUÇÃO DA NORMATIVA SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Chega-se à admissão dos Riscos Psicossociais a partir do novo capítulo 1.5 da NR-1, 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 de uma pressão social, dos Sindicatos e da realidade dos adoecimentos verificados, que levou a discussões sobre o tema durante três anos no 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 relacionados 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).

Dados recentes ilustram a urgência de implementação de políticas de saúde nos ambientes de trabalho. De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (smartlab.br), entre 2012 e 2022, foram registrados 5,6 milhões de acidentes de trabalho no Brasil, resultando em mais de 21.500 mil vidas perdidas. Esses números, que são subnotificados, revelam uma tragédia silenciosa e cotidiana, onde a saúde é negociada em troca da sobrevivência.

REFERENCIAIS PARA GARANTIR A PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Nossa proposta, perseguindo os entendimentos da 5ª Conferência Nacional de Saúde da Trabalhadora e do Trabalhador, é estabelecer e fortalecer vínculos entre a saúde dos trabalhadores e os direitos humanos, com objetivo de transcender uma visão restrita de acidentes e doenças ocupacionais, enfrentando retrocessos legislativos como as reformas administrativa, da previdência e trabalhista, que retiram direitos de pessoas que trabalham.

A compreensão é de que uma vida digna depende de condições de trabalho, que não adoçam ou assassinem, tendo o reconhecimento de que a violação desse direito é uma das faces mais cruéis da desigualdade social.

A NR-1 estabelece, em seu capítulo 1.5, as diretrizes e os requisitos para o Gestão de Riscos Ocupacionais - GRO, item fundamental para a vida e a saúde de Trabalhadoras e Trabalhadores. O GRO institui uma estrutura sistematizada para a identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos, devendo ser articulado com as demais ações de saúde, constantes nas Normas Regulamentadoras e particularmente na Norma Regulamentadora 7, de análise de acidentes e de mitigação, que se realiza com a preparação organizacional para emergências. Portanto, a finalidade primordial do GRO é a prevenção e a gestão dos riscos ocupacionais (item 1.5.1 da NR-1). Trata-se de uma abordagem proativa e preventiva, que visa antecipar problemas e implementar controles antes que acidentes ou doenças ocorram.

Um dos maiores avanços da NR-1 é a exigência de uma abordagem completa. Superando o antigo PPRA, que se limitava aos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos), a NR-1 (subitem 1.5.3.1.4) prevê que o GRO contemple todos os riscos:

- Riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos e biológicos,
- Riscos de acidentes e
- Riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

RISCOS PSICOSSOCIAIS NA NR-1

A NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme Portaria MTE 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.

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.

Dessa forma, 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.

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-17.7. 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.

FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO – Exemplos

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
Más relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental;
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga

COMO TRATAR OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Apresentamos 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.

1 – 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 deve se basear em consulta às COSATs.

As Trabalhadoras e Trabalhadores, sempre que expostas a Riscos nos Ambientes de Trabalho devem buscar, imediatamente, à Coordenação de SST da ASSUFRGS Sindicato, representante na Relação de Trabalho dos Servidores TAEs da UFRGS, UFCSPA e IFRS.

2 - Envolver todas as partes interessadas

Buscando ou não ajuda de profissionais externos, sempre com o acompanhamento do Sindicato, a organização precisa envolver os profissionais de SST, se houver, os níveis gerenciais, a alta administração, a chefia de equipe, o supervisor de área, e assim por diante, além de todos os trabalhadores envolvidos. Todos serão importantes nesse processo.

3 - 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.

4 - 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 organização, 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.

5 - Observações

- 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. Lembre-se: a ASSUFRGS Sindicato deverá acompanhar todo o processo, visitas e reuniões.

- 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).

PERGUNTAS E RESPOSTAS

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.

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.

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 organização 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.

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

Não há indicação sobre 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.

Lembrando: A Coordenação de SST da ASSUFRGS deverá ser notificada e acompanhará todo o processo envolvendo exposição a riscos de qualquer natureza e, particularmente os que se referem a Riscos Psicossociais.

NOSSAS TAREFAS PARA GARANTIR A SAÚDE DE TRABALHADORAS E TRABALHADORES

Enquanto tarefas a serem assumidas para estabelecer e fortalecer vínculos entre a Saúde das Trabalhadoras e dos Trabalhadores com os Direitos Humanos, com objetivo de transcender uma visão restrita de acidentes e doenças ocupacionais, dentre as ações que necessitam ser implementadas para alcançarmos a STT como Direito Humano imediato, destacam-se:

Na ASSUFRGS Sindicato

- 1.** Retomada e atualização do Projeto de Saúde e Segurança da ASSUFRGS, aprovado em Assembleia Geral em junho de 2013, construído pelo Grupo de Trabalho da ASSUFRGS para Segurança e Saúde de Servidores Técnico-Administrativos da UFRGS;
- 2.** Retomada dos Cursos de Saúde e Segurança promovidos pela ASSUFRGS para TAE da UFRGS, UFCSPA e IFRS, para as COSAT e CONSSAT na UFRGS e para outras Entidades Sindicais e Movimento Popular;
- 3.** Retomada do Grupo de Trabalho sobre Saúde e Ambiente de Trabalho;
- 4.** Intervenção política, administrativa e jurídica nas Instituições onde trabalham Técnicas e Técnicos-Administrativos em Educação filiados ao Sindicato, para que se consolidem Política de Saúde nos seus Ambientes, para todas as suas comunidades, com estruturas de gestão e infraestruturas efetivas, com Comissões de Saúde democráticas e autônomas em seus ambientes, para a garantia de ambientes de trabalho saudáveis e seguros, cumprindo as determinações das Normas Regulamentadoras, as Políticas de Saúde consolidadas no Brasil e atendam as orientações admitidas em nível internacional.

Na FASUBRA

- 5.** Defender a necessidade de criação de Políticas de STT nos Sindicatos de Base, bem como de estabelecimento de Política de STT e Comissões de Saúde nas Instituições Federais de Ensino - IFE, com a adoção do tema de STT como Direito Humano enquanto centro das funções e atividades acadêmicas;

6. Estabelecer relação com Entidades de Servidores Públicos, Federações, Sindicatos e Movimentos da Classe Trabalhadora para a construção de Políticas conjuntas de STT como Direito Humano, enquanto estratégia para a autodeterminação e elevação social da Classe Trabalhadora.

Na estrutura de Estado Nacional, enfrentar

7. O corporativismo por parte do Ministério do Trabalho e Emprego que insiste em tentar impedir a atuação efetiva do SUS enquanto vigilância no mundo do trabalho;

8. A prevaricação da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) em não assumir a responsabilidade regulamentadora da Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT);

9. A perícia previdenciária de acidente de trabalho e sua negação obstinada de direitos dos trabalhadores;

10. A desfocalização da relação saúde-trabalho nas pautas das agendas públicas sobre sustentabilidade, mudanças climáticas, energéticas e afins;

11. A desvirtuação por parte de setores do próprio SUS do conceito constitucional de STT, enquanto política de saúde pública, confundindo-o com a relação privada contratual (patrão-empregado) da gestão do trabalho de trabalhadores do SUS;

Na estrutura de Estado Nacional, defender

12. Aplicação dos Artigos 196, 197, 198 e 200 da Constituição Federal, no entendimento do Direito Humano de Trabalhadoras e Trabalhadores à Saúde, garantido pelo SUS

Referências

GUIA DE INFORMAÇÕES SOBRE OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO / Coordenação Geral de Normatização e Registros do Ministério do Trabalho e Emprego.

MANUAL DE INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO CAPÍTULO 1.5 DA NR 1 / Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

NORMA REGULAMENTADORA 01 / Ministério do Trabalho e Emprego. Redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024

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 LABORAÇÃO/IMPLEMENTAÇÃO. NORMA REGULAMENTADORA Nº 01. / Art 157, inciso I, da CLT; itens 1.5.7.1 e 1.5.7.2, ambos da Norma Regulamentadora nº 01. Processo nº 19966.200600/2023-91. Data da assinatura: 24/11/2023

Porto Alegre, 21 de maio de 2026