

Ofício/Requerimento Sec-Sitra 031/2026.

A Sua Excelência o Senhor
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho – TRT3
Belo Horizonte/MG

Ementa: Saúde e segurança do trabalho. Serviço público. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Identificação, avaliação, prevenção e controle dos riscos. Aplicação ao meio ambiente do trabalho na Administração Pública. Entrada em vigor das alterações promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Requerimento de implementação e informações.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAEMG, por seu Coordenador Geral, com fundamento no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, apresenta **REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**, em razão da recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1-Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (NR-1), promovida pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, pelos fundamentos a seguir expostos.

A Constituição Federal assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Trata-se de garantia fundamental diretamente relacionada à proteção da dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

A legitimidade desta entidade para a apresentação deste requerimento decorre diretamente da Constituição Federal, que lhe atribui a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive perante a Administração Pública. As condições de saúde e segurança no ambiente laboral constituem matéria intrinsecamente relacionada aos interesses coletivos dos servidores representados, justificando a atuação da entidade na busca da adequada implementação das normas de proteção à saúde ocupacional.

A presente solicitação decorre da recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1, promovida pela Portaria MTE nº

1.419/2024, que passou a exigir, expressamente¹, a **identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores de risco psicossociais** relacionados ao trabalho no âmbito do **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**.

Embora frequentemente associadas às relações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, as Normas Regulamentadoras constituem parâmetros de proteção à saúde e segurança laboral aplicáveis também à Administração Pública. A Constituição Federal assegura aos servidores públicos a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de **normas de saúde, higiene e segurança**, ao estender-lhes a garantia prevista no art. 7º, XXII, por força do art. 39, § 3º.

No mesmo sentido, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254/1994, expressamente inclui os **funcionários públicos** no conceito de trabalhadores protegidos por suas disposições:

Para os fins da presente Convenção:

- a) a expressão "áreas de atividade econômica" abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, **inclusive a administração pública;**
- b) o termo "**trabalhadores**" abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os **funcionários públicos;**
- c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador; (grifamos)

A interpretação de que as normas de saúde e segurança do trabalho alcançam os servidores públicos encontra respaldo, ainda, na orientação institucional do **Ministério Público do Trabalho**, segundo a qual as Normas Regulamentadoras são aplicáveis à Administração Pública independentemente do regime jurídico dos trabalhadores envolvidos. Por isso, inclusive, cabe a ele investigar e processar questões que tratem do cumprimento.

É o que se constata das Orientações da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na

¹ Isso porque, conforme informado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a NR-1 já exigia a identificação e o gerenciamento **de todos** os riscos ocupacionais, o que compreende os fatores de risco psicossociais. Contudo, verificou a necessidade da inclusão expressa da matéria na norma, a fim de afastar quaisquer dúvidas quanto à sua abrangência.

Administração Pública - CONAP² e Câmara de Coordenação e Revisão (CCR):

Orientação n. 06. Meio Ambiente do Trabalho. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem do cumprimento, pela Administração Pública, das normas relativas ao meio ambiente do trabalho, independentemente do regime jurídico, sendo as normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério da Economia aplicáveis à Administração Pública Direta e Indireta. OBS: Houve a substituição do "Ministério do Trabalho" pelo "Ministério da Economia", pois o primeiro passou a integrar a estrutura do segundo.

Orientação n. 07. Meio Ambiente do Trabalho. Assédio Moral – Administração Pública Direta e Indireta. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem da prática de assédio moral organizacional na Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico de trabalho, uma vez que a ofensa se relaciona ao meio ambiente do trabalho.

ENUNCIADO Nº 15/CCR (49ª Sessão Extraordinária, realizada nos dias 25/2 e 10/3/2015 - DOU Seção 1 - 26/03/15 - págs. 76/77)

INQUÉRITO CIVIL PARA INVESTIGAR DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO EM PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. ATRIBUIÇÃO DO MPT. Cabe ao MPT investigar e propor ações coletivas que busquem a tutela do meio ambiente laboral na Administração Pública direta, ainda que o regime jurídico da pessoa jurídica de direito público seja de cunho estatutário. Inteligência da Súmula 736/STF e da Orientação 7, da CODEMAT.

Além disso, dentre as notas técnicas emitidas pelo Ministério Público do Trabalho, o Procurador-Geral do Trabalho e o Grupo de Estudos emitiram Nota Técnica PGT/GE - Assédio moral na Administração Pública n. 01, de 27 de julho de 2022³.

Na oportunidade, ressaltaram a necessidade de adequações visando um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, independentemente do vínculo contratual de trabalho, além da sua competência para investigar e processar pessoa jurídica de direito público que adote o regime jurídico estatutário para seus servidores

Igualmente, o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho vêm reconhecendo que a tutela do meio ambiente do trabalho e das condições de saúde, higiene e segurança possui natureza **coletiva e alcança todos os trabalhadores que compartilham o ambiente laboral**, inclusive os submetidos ao regime estatutário:

² Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes?td=notas_tecnicas

³ <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalho-tecnico-000014-2022.pdf>

11. Extrai-se do trecho transcrito que suscitado, no bojo de ação civil pública, **o desrespeito às normas relativas ao meio ambiente de trabalho** praticados pelo Estado de Rondônia, **válido para todos que ocupam o espaço laboral e não exclusivamente para os servidores estatutários**, conforme alegado pelo agravante, mesmo porque em **qualquer repartição pública há também empregados regidos pela CLT**.

12. Não se trata de causa ajuizada entre o Poder Público e o servidor a ele vinculado por regime jurídico-estatutário, tampouco direcionado o pleito a uma categoria específica, em relação a qual se pudesse aferir o vínculo jurídico com o ente público. (...)

22. Agravo interno conhecido e não provido, com aplicação da penalidade prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015, calculada à razão de 1% (um por cento) sobre o valor atualizado da causa, se unânime a votação.

É como voto ⁴

A conclusão é coerente com a natureza transindividual do meio ambiente do trabalho, cujos riscos atingem indistintamente todos aqueles que compartilham o mesmo ambiente laboral, independentemente do vínculo jurídico mantido com a Administração.

A título exemplificativo, a recente Portaria MGI nº 3.410, de 23 de abril de 2026, que atualizou acerca da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP) no âmbito da Administração Pública Federal, atribuiu à Comissão competências **diretamente relacionadas ao gerenciamento dos riscos ocupacionais**. Isso inclui a elaboração e atualização de mapa de riscos, a verificação dos ambientes e das condições de trabalho para identificação de situações que possam comprometer a saúde e a segurança dos servidores, bem como a proposição de ações de capacitação e prevenção⁵.

A norma demonstra que a Administração Pública Federal já reconhece a necessidade de identificar, registrar e gerenciar fatores de

⁴ Rcl 49516 AgR - Publicação: 21/06/2022

⁵ Art. 4º **À CISSP compete**: I - acompanhar o processo de **identificação de perigos** e avaliação de riscos e a adoção de medidas preventivas e corretivas implementadas pelo órgão ou entidade integrante do Sipec; II - analisar, elaborar ou atualizar o **mapa de riscos** ou outra técnica ou ferramenta apropriada para registro das percepções de **riscos ocupacionais** nos ambientes de trabalho do órgão ou entidade integrante do Sipec, com assessoria do Serviço de Saúde e à Segurança do Trabalho - SST, quando houver; VI - propor a realização de **capacitações para riscos** ocupacionais específicos à área de gestão de pessoas do órgão ou entidade integrante do Sipec; X - realizar **anualmente a Semana Interna de Prevenção** de Acidentes em Serviço e Cuidados com a Saúde - SIPASC, em conjunto com as equipes de SST, quando houver, observada a disponibilidade orçamentária e financeira do órgão ou entidade integrante do Sipec; Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-3.410-de-23-de-abril-de-2026-701137416>

risco relacionados ao ambiente laboral, em consonância com as diretrizes atualmente previstas na NR-1.

Nesse contexto, merece destaque a citada atualização promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024 na Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Referida alteração não se limitou ao reconhecimento genérico da relevância da saúde mental no ambiente de trabalho. A norma passou a exigir⁶ de forma expressa que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho sejam considerados **no processo de gerenciamento dos riscos ocupacionais**, impondo às organizações o dever de **identificá-los, avaliá-los, registrá-los e implementar medidas efetivas de prevenção**. Com efeito, a redação do item 1.5.3 da NR-1, com a nova redação, dispõe:

1.5.3 Responsabilidades

1.5.3.1 A organização deve implementar nos seus estabelecimentos o gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades.

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

1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os **riscos que decorrem** dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, **incluindo os fatores de risco psicossociais** relacionados ao trabalho

1.5.4.2.1.1 O **levantamento preliminar** de perigos e riscos deve ser realizado para:

- a) identificar situações em que é possível evitar ou eliminar perigos; e
- b) identificar situações de risco ocupacional evidente nas quais a organização deve adotar medidas de redução ou controle imediatamente.

1.5.4.3 Identificação de perigos

1.5.4.3.1 A etapa de identificação de perigos deve incluir:

- a) descrição dos perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- b) identificação das fontes e/ou circunstâncias; e
- c) indicação do grupo de trabalhadores sujeitos ao perigo, que pode ser constituído por um ou mais trabalhadores.

⁶ Entra em vigor em **26 de maio de 2026** (Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025).

1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

1.5.5.1 Medidas de prevenção

1.5.5.1.1 A organização deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos sempre que:

1.5.5.4 Acompanhamento da saúde ocupacional dos trabalhadores

1.5.5.4.1 A organização deve desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores integradas às demais medidas de prevenção em SST, de acordo com os riscos gerados pelo trabalho

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

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

Conforme informado pelo Ministério do Trabalho e Emprego⁷, **os fatores psicossociais relacionados ao trabalho correspondem a aspectos** da organização, da gestão e das condições laborais que possam gerar impactos negativos à saúde física ou mental dos trabalhadores, **incluindo, entre outros**, (i) sobrecarga de trabalho, (ii) insuficiência de pessoal, (iii) metas excessivas, (iv) jornadas prolongadas, (v) conflitos interpessoais, (vi) assédio moral, (vii) violência organizacional, (viii) deficiência de comunicação institucional, (ix) ausência de autonomia e (x) pressão excessiva por resultados.

Sabe-se que a gestão dos riscos psicossociais não se confunde com a realização de avaliações clínicas individuais dos trabalhadores. A obrigação imposta pela NR-1 recai sobre a análise do **ambiente e da organização do trabalho**, exigindo a identificação das causas organizacionais **potencialmente** geradoras de adoecimento, bem como a implementação de medidas corretivas e preventivas destinadas à eliminação, redução ou controle desses fatores de risco.

Em termos práticos, a atualização normativa exige que a Administração Pública promova a identificação formal dos fatores de risco psicossociais presentes em suas unidades administrativas, proceda à avaliação dos riscos decorrentes desses fatores, registre os resultados em seus instrumentos de gerenciamento de riscos ocupacionais e

⁷ https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf/view

implemente medidas preventivas adequadas, acompanhando periodicamente sua efetividade.

Inclusive, visando auxiliar a compreensão e a implementação das alterações promovidas na NR-1, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou, em 2025, o "**Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho**". Nesse, apresenta orientações as principais mudanças promovidas, indica formas de aplicação prática e fornece exemplos de fatores de risco psicossociais e medidas de prevenção a serem consideradas pelas organizações.⁸

Ante o exposto, requer:

a) que esse órgão informe quais medidas já adotou para cumprimento da NR-1 quanto aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, encaminhando, se existentes, os respectivos levantamentos, mapas de riscos e demais documentos produzidos sobre a matéria;

b) que esse órgão implemente as medidas necessárias ao cumprimento da NR-1, promovendo a identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, com a adoção das providências preventivas cabíveis e a elaboração da documentação exigida pela norma.

Belo Horizonte, 25 de junho de 2026.

Alessandra Matias Barbosa
Evandro Antônio da Silva
Marjory Pereira Barbosa
Coordenadores Gerais

⁸ Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf/view