

Diretoria Jurídica e Sindical

Expediente 100838
Origem: CBTIN - ACBCS

Rio de Janeiro, 07 de outubro de 2024.

Assunto: Análise Portaria MTE nº 1.419/24.
Gerenciamento de Riscos Ocupacionais,
incluindo os fatores de risco psicossociais
relacionados ao trabalho.

RELATÓRIO

A **Assessoria das Câmaras Brasileiras do Comércio e Serviços - ACBCS** solicita informações da **Diretoria Jurídica e Sindical (DJS)** sobre pedido da **Câmara Brasileira de Tecnologia da Informação e Inovação – CBTIN** acerca da análise da Portaria MTE nº 1.419/24 a alteração da NR1 que trata do gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

PARECER

O Coordenador Geral das Câmaras, Sr, Luiz Carlos Bohn, enviou o pedido do Coordenador da Câmara Brasileira de Tecnologia da Informação e Inovação – CBTIN, Sr. Antonio Florencio de Queiroz Junior, solicitando análise da Portaria MTE nº 1.419/24 a alteração da NR1 que trata do gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 1.419/24 que altera itens das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho, especificamente a NR-1 e seu Anexo I, os quais dispõem sobre o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

A matéria foi debatida na **Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)** que é o **fórum oficial do governo federal** responsável por **discutir temas referentes à segurança e à saúde no trabalho**, em especial, **as Normas Regulamentadoras (NRs)**, e composto por **governo, empregados e empregadores**. A **CNC tem uma vaga** titular, ocupada pela Sra. Bernadeth Macedo Vieira e uma vaga suplente, Sr. Edgar Segato.

Pelas informações prestadas pela representante da CNC na CTPP o tema **Riscos Psicossociais** já vinha sendo solicitado para inclusão na agenda regulatória da Comissão há anos pelas bancadas do governo e dos trabalhadores com o objetivo de elaboração de norma regulamentadora, mas a bancada dos empregadores argumentava pela necessidade de estudo mais aprofundado da questão.

Entretanto, quando iniciada a revisão da NR-17, que trata de Ergonomia, a retomada do tema acabou sendo inevitável e, mesmo após apontamentos técnicos contrários à inclusão pela bancada dos empregadores, assim como a discordância, as **alterações foram arbitradas** pelo MTE, bancada dos empregados e Ministério Público do Trabalho.

E quais foram as alterações?

1) Avaliação de riscos ocupacionais: Os empregadores deverão seguir as **novas diretrizes para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**.

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.

2) Atualização do termo "**Perigo ou fator de risco ocupacional**" que passa a ser definido como "*Elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde*".

3) Exigência de que o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) **inclua ações coordenadas de prevenção e gerenciamento de riscos**, com base na classificação dos riscos identificados.

4) Atualização de termos e definições no Anexo I da NR-1 como "avaliação de riscos, "Gerenciamento de riscos ocupacionais", "Risco ocupacional evidente".

5) Atribuição de responsabilidades da seguinte forma:

1.5.3.2.1 A **organização** deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17 **incluindo** os fatores de **risco psicossociais** relacionados ao trabalho.

.....
1.5.4 Processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais
.....

1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, **incluindo 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.”

6) Exigência para que as empresas elaborem **planos de ação**, documentem os riscos, e **envolvam os empregados no processo de gestão de riscos**.

7) Introdução da obrigatoriedade de identificar e gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, incluindo **estratégias para prevenir o assédio e violência**, incorporando essas ações no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

8) **Consulta aos empregados** quanto à **percepção** de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA**,

9) Reforço da necessidade de **integração das ações** de gerenciamento de riscos entre diferentes organizações que atuam no mesmo local de trabalho, garantindo a proteção de todos os trabalhadores expostos.

10) Na NR-17 que trata de ergonomia foi incluída o conceito de que a NR visa estabelecer **diretrizes** e os requisitos que **permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores**, de modo a **proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho**.

11) A Organização do trabalho deve levar em consideração:

- a) as normas de produção;
- b) o modo operatório, quando aplicável;
- c) a exigência de tempo;
- d) o ritmo de trabalho;
- e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis;
- f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador

As mudanças no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais **entrarão em vigor em 26 de maio de 2025**.

Reforçamos nessa análise nossa crítica quanto à inclusão de riscos psicossociais nos textos que tratam de gerenciamento de riscos ocupacionais, seja por ser um risco subjetivo e de difícil “mensuração”, por ter sido incluído de forma generalizada (deveria ser mantido numa análise detalhada no caso a caso), seja por ter sido tema em que bancada dos empregadores foi contra na comissão tripartite que debateu essa matéria, ou seja, não houve consenso.

Contudo **é imperiosa a necessidade de conscientização** pelos empregadores de que a alteração na NR-1 é mais uma etapa, uma “peça” numa “engrenagem” de alterações de diversas questões nas relações de trabalho, senão vejamos.

Podemos conceituar que os **riscos psicossociais no trabalho decorrem de deficiências na condução, organização e gestão do trabalho**, bem como de um contexto de **clima organizacional não saudável**, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social. Como exemplos: problemas de gestão, assédio psicológico e sexual, jornadas excessivas de trabalho, precariedade laboral.

Segundo a previdência social o estresse é uma das maiores causas de afastamentos no trabalho e é notório, não só no Brasil, como no mundo o aumento de doenças psíquicas, como crises de pânico, ansiedade, dentre outras que se agravaram após o Covid-19.

E como analisar o que é um estresse causado pelo trabalho ou causado pela vida privada do empregado? Questões que podem ser misturadas ou não geram extrema subjetividade para a questão. O problema em si não é novo, mas não está “maduro” para todos os envolvidos como empregados, empregadores, governo, judiciário, MPT, médicos do trabalho e demais interessados.

Fato é que já encontramos no cenário mundial muitos debates sobre o tema. Nos últimos anos a Conferência Internacional do Trabalho – OIT já abordou a questão em diversas comissões, podemos citar, por exemplo, em 2021 ¹um guia elaborado após a Covid-19 com medidas preventivas para proteger a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A OIT ressalta que há algumas áreas importantes que devem ser avaliadas e abordadas pelas empresas:

- Equipamentos e ambiente
- Carga de trabalho, ritmo de trabalho e gerenciamento do tempo
- Violência e assédio
- Equilíbrio vida pessoal e profissional
- Segurança no trabalho
- Gestão e liderança
- Comunicação, informação e treinamento
- Promoção da saúde e prevenção de comportamentos negativos
- Suporte social
- Suporte psicológico

Desta lista destacamos a **violência e assédio** que são **uma das causas de risco psicossocial** e, posteriormente gerou a aprovação da **Convenção nº 190** que é a primeira norma internacional do trabalho a fornecer uma estrutura comum para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência de gênero e o assédio.

Importante alertar que o Governo Federal **pretende ratificar** no Brasil a referida Convenção e atualmente encontra-se no Congresso Nacional para esse objetivo.

Ainda no mesmo tema e correlato ao que abordamos no parecer temos a Lei nº 14.457/22 (**emprega mais mulheres**) que dentre suas alterações modificou o nome das obrigações da CIPA passando a ser **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa)**.

Com isso, os empregadores passaram a ter a obrigação de fornecer treinamentos específicos para prevenção e combate a todo e qualquer assédio moral ou sexual no trabalho.

Já em 2023 temos a Lei 14.611/2023, conhecida como a **Lei da Igualdade Salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens** que foi inspirada na questão de que há diferenças de oportunidade e remuneração entre sexos e esse também seria um fator de desequilíbrio no ambiente de trabalho.

Todas as abordagens acima **se relacionam com o que vimos na alteração da NR-1 e a inclusão de riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais**, ou seja, as exigências que envolvem um real controle na saúde e segurança foram ampliadas.

A subjetividade como o tema pode ser interpretado pelos auditores do trabalho numa eventual fiscalização, seja pela justiça do trabalho nos preocupa, contudo, caso os empregadores façam sua parte teremos um cenário mais positivo tanto pelo zelo ao ambiente do trabalho, redução de afastamentos e condenações na justiça do trabalho, assim como terem elementos para sua própria defesa em virtude de qualquer sanção indevida.

Numa recomendação geral para todos os empregadores seria a análise interna dos seus gestores e lideranças, seja para ajustes, fornecimento de conhecimento e treinamentos, pois chefias preparadas poderão analisar melhor o desempenho de suas equipes, ter vigília ao clima organizacional e amparar nas imprevisibilidades do dia a dia nas relações de trabalho.

Para as empresas que possuem estrutura diferenciada com recursos humanos, saúde e segurança do trabalho, canais de denúncia internos, por mais que já tenham procedimentos estabelecidos na prevenção de riscos, os mesmos deverão ser revisados com base nas alterações da NR-1 e sempre com um olhar ampliado envolvendo todas as áreas.

Já para as empresas que tem um porte e estruturas reduzidos e que ainda não tem procedimentos definidos recomendamos a construção dessas bases envolvendo seus gestores, lideranças, terceirizados (no caso de contratação externa de contador, RH e médico do trabalho).

A inclusão de riscos psicossociais, além de outras mudanças na NR-1, que trata das disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, que é um pilar essencial para as normas regulamentadoras no Brasil, traz inegáveis impactos nas medidas de saúde e segurança do trabalho e nas relações laborais.

Desse modo, os empregadores deverão proceder com suas análises internas verificando suas necessidades de alteração, ajustes, atualizações e entendendo que a questão envolverá seu negócio como um todo, ou seja, lideranças, empregados, áreas meio, controles e, é claro, responsáveis pela saúde e segurança do trabalho.

CONCLUSÃO

Dentro do exposto, diante da inclusão de riscos psicossociais na NR-1 que trata do gerenciamento de riscos ocupacionais e da subjetividade de interpretação que o tema poderá causar, os empregadores deverão proceder com suas análises internas verificando suas necessidades de alteração, ajustes, atualizações e entendendo que a questão envolverá seu negócio como um todo, ou seja, lideranças, empregados, áreas meio, controles e, é claro, responsáveis pela saúde e segurança do trabalho.

As mudanças entrarão em vigor em 26 de maio de 2025.

É o parecer, S. M. J.



Luciana Diniz
Advogada DJS