SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO E PREVENÇÃO

JORNAL DA SST

ANO I | Nº 5 | 20 DE AGOSTO DE 2026 | DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

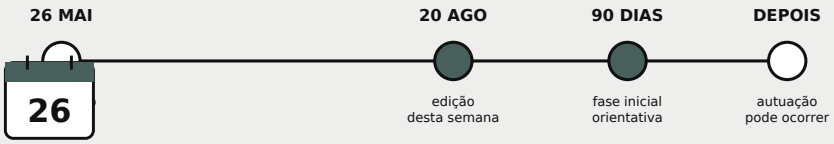
NR-1 NA RETA FINAL DA FASE ORIENTATIVA RISCOS PSICOSSOCIAIS ENTRAM NO GRO

A regra vale desde 26 de maio. O foco deve sair do diagnóstico individual e entrar na organização real do trabalho.

EDIÇÃO ESPECIAL | FRANCISCO WENDERSON PEREIRA DE SOUZA

LINHA DO TEMPO DA ADEQUAÇÃO

Situação em 20/08/2026



Síntese editorial baseada nas Perguntas e Respostas GRO/PGR do MTE, maio de 2026.

EM FOCO

O que mudou
A NR-1 passou a citar expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no GRO.

O que não é
Não é avaliação da personalidade nem investigação da vida privada do trabalhador.

O ponto central
Método coerente, participação, medidas concretas e evidências de melhoria.

POR QUE O TEMA IMPORTA

A OBRIGAÇÃO JÁ ESTÁ VALENDO

O novo capítulo 1.5 da NR-1 entrou em vigor em 26 de maio de 2026. Desde então, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve abranger agentes físicos, químicos e biológicos, riscos de acidentes e fatores ergonômicos, incluindo expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A mudança não cria um programa separado. Ela integra o tema ao GRO, ao PGR e à análise ergonômica prevista na NR-17. O inventário, o plano de ação e as medidas de prevenção precisam conversar com a realidade de cada estabelecimento, setor, turno e atividade.

Os 90 dias não são carência. O MTE informa que, nesse período inicial, a inspeção tende a priorizar orientação, instrução e notificação. A empresa, porém, já está submetida às exigências da norma.

O QUE MUDA NA PRÁTICA

NR-1 E NR-17 TRABALHAM JUNTAS

A Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) é a porta de entrada para identificar perigos, avaliar riscos e definir controles. Quando a situação exigir aprofundamento, utiliza-se a Análise Ergonômica do Trabalho (AET). O guia do MTE reforça que a AEP alcança inclusive organizações dispensadas de elaborar PGR nas hipóteses previstas na NR-1.

A RETA FINAL

ORIENTAÇÃO NÃO SIGNIFICA DISPENSA

Depois dos 90 dias subsequentes à vigência, constatado o descumprimento, poderão ser adotadas medidas administrativas, inclusive autos de infração, conforme o caso. A própria orientação oficial recomenda usar essa janela para estruturar, revisar ou aprimorar os processos de conformidade.

A fiscalização não deve procurar apenas uma palavra no inventário. Ela pode verificar se o processo foi tecnicamente consistente: AEP, critérios de avaliação, metodologia, entrevistas, registros, condições observadas, medidas implementadas e coerência entre documento e trabalho real.

> **“A pergunta não é se o trabalhador é resiliente. A pergunta é se o trabalho foi organizado para não adoecer.”**
>
> SÍNTESE EDITORIAL

SEM AUTOMATISMO

AUSÊNCIA NO INVENTÁRIO NÃO PROVA CONFORMIDADE

Não registrar determinado fator não é, por si só, irregularidade. A organização deve, contudo, demonstrar que realizou uma investigação adequada e fundamentada. Se a realidade revelar perigos não identificados, avaliados ou controlados, a fiscalização poderá adotar as medidas cabíveis.

O ALVO DA PREVENÇÃO

NÃO É TERAPIA CORPORATIVA

Para o GRO, riscos psicossociais são perigos que decorrem de problemas na concepção, organização e gestão do trabalho. A análise não investiga a vida privada, não mede personalidade e não substitui avaliação clínica.

Entre os exemplos oficiais estão sobrecarga e subcarga, assédio, baixa clareza de papel, pouco apoio, falta de autonomia, baixa justiça organizacional, relações ruins, eventos violentos, trabalho remoto ou isolado e dificuldade de comunicação.

Essas condições podem desencadear ou agravar efeitos psicológicos, físicos e sociais. Por isso, a prevenção precisa atuar na fonte: metas, dimensionamento de equipes, jornadas, pausas, autonomia, comunicação, tratamento respeitoso e suporte para realizar a tarefa.

TRÊS PERGUNTAS DE PARTIDA

1. O que no trabalho pode causar dano?
2. Quem está exposto e em quais condições?
3. Que mudança coletiva reduz o risco na fonte?

O RISCO NÃO ESTÁ NA PERSONALIDADE ESTÁ NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A NR-1 manda olhar a atividade real: demandas, recursos, autonomia, apoio, justiça e situações de violência.

SEIS FATORES PARA COLOCAR NO RADAR

1 SOBRECARGA

Volume, ritmo, metas, prazo e equipe incompatíveis com a tarefa real.

2 PAPÉIS CONFUSOS

Ordens contraditórias, baixa clareza de função e mudanças mal conduzidas.

3 POUCA AUTONOMIA

Baixo controle sobre o modo, o ritmo e a sequência do próprio trabalho.

4 FALTA DE APOIO

Suporte insuficiente, reconhecimento precário e percepção de injustiça.

5 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

Humilhação, discriminação, ameaça, conflito persistente ou evento traumático.

6 ISOLAMENTO

Trabalho remoto ou isolado, comunicação difícil e baixa integração com a equipe.

MITO X FATO

MITO A NR-1 obriga a empresa a contratar psicólogo.

FATO A norma não determina uma profissão única. A equipe e o método devem ser tecnicamente adequados ao contexto.

MITO Aplicar um questionário basta para cumprir a norma.

FATO O MTE não impõe ferramenta única. Observação, diálogo, oficinas e instrumentos validados podem ser combinados.

MITO Todo problema emocional do trabalhador entra no PGR.

FATO O GRO considera os fatores relacionados às condições em que o trabalho é realizado, não a vida privada.

O TRABALHO REAL

OBSERVAR ALÉM DO CARGO ESCRITO

A AEP deve descrever como a atividade realmente acontece. Isso inclui duração, frequência e intensidade da exposição, imprevistos, interrupções, cooperação, pressão temporal, recursos disponíveis e diferenças entre turnos.

O cargo formal pode ser o mesmo, mas a exposição muda quando faltam pessoas, o sistema trava, a meta cresce, o cliente agride ou a liderança cobra de forma contraditória. A análise precisa captar essas variações.

PARTICIPAÇÃO

SEM CONFIANÇA, A ESCUTA FALHA

Trabalhadores devem participar do gerenciamento. Se houver pesquisa ou questionário, o guia do MTE recomenda ambiente de confiança e garantia de anonimato. A CIPA, as representações dos trabalhadores, o SESMT, as lideranças e a alta administração precisam assumir responsabilidades claras.

EVIDÊNCIAS

ONDE PROCURAR OS SINAIS

O diagnóstico organizacional pode cruzar fontes diferentes: observação da atividade, diálogo com equipes, AEP e AET, afastamentos, CAT, indicadores do PCMSO, análises de acidentes, registros de conflitos e avaliações anteriores.

Uma taxa alta de afastamentos pode indicar onde começar, mas o processo precisa alcançar todas as atividades. Indicador isolado não prova causa; serve como pista a ser investigada junto das condições reais de trabalho.

> **“Escuta sem confiança produz silêncio. Questionário sem mudança produz cinismo.”**
>
> **SÍNTESE EDITORIAL**

EFEITOS POSSÍVEIS

PSICOLÓGICOS, FÍSICOS E SOCIAIS

Problemas na organização do trabalho podem contribuir para estresse, esgotamento, depressão, fadiga, DORT e outros agravos. O objetivo do GRO não é diagnosticar pessoas, mas reconhecer os fatores adoecedores e controlar a exposição.

A avaliação clínica e o exame de aptidão pertencem ao campo do PCMSO e da responsabilidade médica. Confundir os dois processos pode transformar prevenção coletiva em triagem individual e ainda deixar a fonte do risco intacta.

A PERGUNTA CERTA

EVITE

Quem não aguenta pressão?

PERGUNTE

Que pressão foi criada pela forma de organizar o trabalho?

DECIDA

Que mudança reduz a exposição de toda a equipe?

DO PAPEL À PREVENÇÃO: UM ROTEIRO EM 7 PASSOS

A conformidade é um processo contínuo: preparar, ouvir, identificar, avaliar, controlar, registrar e revisar.

FLUXO DE IMPLEMENTAÇÃO

1 PREPARAR
Escopo, equipe, critérios e responsabilidades.

2 OUVIR
Comunicação, confiança e participação dos trabalhadores.

3 IDENTIFICAR
Perigos na atividade real, por setor, cargo e turno.

4 AVALIAR
Severidade, probabilidade, exposição e controles existentes.

5 CONTROLAR
Priorizar mudanças na organização e no processo de trabalho.

6 REGISTRAR
AEP, inventário, plano de ação, responsáveis e prazos.

7 REVISAR
Medir eficácia, corrigir falhas e repetir o ciclo.

1. COMEÇAR CERTO

CRITÉRIOS PRECISAM ESTAR ESCRITOS

A organização deve documentar como combina severidade e probabilidade, classifica níveis de risco e decide prioridades. Os critérios precisam ser claros para gestores, profissionais, trabalhadores e fiscalização.

Antes de aplicar qualquer ferramenta, levante características do estabelecimento, processo produtivo, postos, tarefas, turnos e população exposta. Defina também quem conduz cada etapa e quando será necessário apoio especializado.

2. MÉTODO ADEQUADO

NÃO EXISTE QUESTIONÁRIO OFICIAL ÚNICO

O MTE admite observação com diálogo, pesquisas padronizadas, oficinas, workshops ou combinação de métodos. A ferramenta deve ser cientificamente fundamentada, adequada ao risco e ao porte da organização e aplicada por quem domine o método.

3. CONTROLAR NA FONTE

MUDAR O TRABALHO, NÃO CULPAR A PESSOA

Medidas eficazes atuam sobre as causas: revisar metas e prazos, ajustar equipe, redistribuir carga, melhorar pausas e jornada, ampliar autonomia compatível com a função, reduzir conflito de papéis, fortalecer apoio da liderança e criar canais seguros contra assédio e violência.

Palestras, campanhas de bem-estar, atendimento psicológico e ações individuais podem apoiar, mas não substituem correções na organização do trabalho quando ela é a fonte da exposição.

4. INTEGRAR E APRENDER

PGR, AEP, AET, PCMSO E CIPA

Os documentos e programas devem se alimentar mutuamente. O plano de ação precisa indicar medida, responsável, prazo e forma de verificar eficácia. Após a implementação, compare os indicadores, volte ao local, escute as equipes e corrija o que não funcionou.

CHECKLIST DE ADEQUAÇÃO

1. Critérios de avaliação estão documentados?
2. Todos os setores, cargos e turnos entraram no escopo?
3. A atividade real foi observada, e não só o procedimento?
4. Trabalhadores participaram com proteção de confidencialidade?
5. CIPA, SESMT, lideranças e direção têm responsabilidades?
6. Metas, ritmo, jornada, equipe e autonomia foram avaliados?
7. Assédio, violência e discriminação têm prevenção e canal seguro?
8. Cada risco tem medida, responsável, prazo e recurso?
9. O inventário e o plano de ação refletem as medidas reais?
10. A eficácia será verificada e o processo será revisto?

AGENDA E NOTÍCIAS: O QUE ACOMPANHAR AGORA

Capacitações públicas, eventos e debates que movimentam a segurança e a saúde no trabalho nesta semana.

RADAR DA SEMANA

ATÉ 21 AGO — **AGENDA**

TURNOS E TRABALHO NOTURNO

Aprovados no curso on-line da Fundacentro devem confirmar participação. A lista de espera pode ser convocada a partir de 24 de agosto. As aulas ocorrem de 9 de setembro a 26 de outubro.

24 AGO | 14H — **AGENDA**

CASA DO TRABALHADOR: DOIS ANOS

O evento Dois anos da Casa do Trabalhador e da Trabalhadora terá participação presencial e on-line, balanço de atendimentos, cooperação técnica e apresentação da nova temporada do projeto Conte pra Gente, Conte com a Gente.

26 E 27 AGO — **AGENDA**

AGROTÓXICOS, SAÚDE E AMBIENTE

Curso gratuito e híbrido discute nocividade, exposição de trabalhadores, contaminação ambiental e sistemas agroalimentares. A modalidade on-line permanece disponível no Moodle até 11 de setembro.

DEBATE EM ALTA

PUBLICADO EM 6 DE AGOSTO

CIPEIROS COLOCAM RISCOS PSICOSSOCIAIS NO CENTRO

O II Encontro Nacional de Cipeiros e Cipeiras reuniu especialistas, representantes sindicais e trabalhadores para discutir prevenção, NR-1, NR-5 e o papel da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Entre os pontos destacados estiveram a participação dos trabalhadores, as inspeções nos ambientes, o registro de situações que exigem melhoria, o acompanhamento das medidas e o enfrentamento ao assédio.

A mensagem prática é direta: a CIPA não deve aparecer apenas depois da pesquisa. Ela pode ajudar a identificar como metas, sobrecarga, conflitos, novas tecnologias e práticas discriminatórias afetam a atividade real e a saúde.

> **“A CIPA é espaço de participação. Se ela não consegue ouvir o trabalhador, a gestão de riscos perde uma de suas principais fontes de realidade.”**
>
> **SÍNTESE EDITORIAL**

FORMAÇÃO GRATUITA

INSCRIÇÕES CONTÍNUAS

CURSO EAD SOBRE A NR-38

A Fundacentro disponibilizou formação autoinstrucional sobre segurança e saúde nas atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos. O curso tem 11 horas, quatro módulos, acesso pela Escola Virtual de Governo e certificado mediante aproveitamento mínimo de 60 pontos.

O conteúdo aborda coleta, varrição, poda de árvores e outras medidas de prevenção. Segundo a instituição, o setor reúne mais de 5 milhões de trabalhadores.

PRÓXIMAS DATAS

8-10 SET	CIPA, diálogo social e negociação sindical
14-17 SET	12ª Semana CapacitaSIT, on-line
22-24 SET	SST na indústria da construção, Aracaju
23-24 SET	Assédio moral e violências no trabalho
2 OUT	Benzeno e agentes cancerígenos

Datas sujeitas a alteração. Consulte os canais oficiais.

> **“Prevenção psicossocial começa mudando o trabalho, não culpando quem adoeceu.”**

AUTOR

Francisco Wenderson Pereira de Souza

Mestre em Políticas Públicas pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA); Bacharel em Administração; Licenciado em Geografia e Sociologia; Especialista em Geopolítica e Relações Internacionais; Técnico em Segurança do Trabalho; Técnico de Ensino nas áreas de Gestão e Saúde e Segurança do Trabalho - SENAI/PR.

Apoio técnico à editoração e à produção de conteúdo
Nicolas Barroso de Lima e Daniel Caneppelle Gonçalves, discentes do Curso Técnico em Segurança do Trabalho do SENAI/PR - Unidade Foz do Iguaçu.

REFERÊNCIAS E FONTES DESTA EDIÇÃO

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR-1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Vigência em 26 maio 2026. gov.br/trabalho-e-emprego/.../nr-1. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. MTE. Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1 (GRO/PGR). Maio 2026. gov.br/trabalho-e-emprego/.../perguntas-e-respostas-gro-pgr-maio-2026. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. MTE. Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1. 2026. gov.br/trabalho-e-emprego/.../manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. MTE. Guia de informações sobre fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. gov.br/trabalho-e-emprego/.../guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. MTE. Campanha Nacional de Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho 2026. gov.br/trabalho-e-emprego (CANPAT 2026). Acesso em: 20 ago. 2026.

FUNDACENTRO. Curso Gestão da Organização do Trabalho em Turnos e Noturno divulga classificados e lista de espera. 17 ago. 2026. gov.br/fundacentro.

FUNDACENTRO. Evento aborda os dois anos da Casa do Trabalhador e da Trabalhadora. 10 ago. 2026; Curso aborda impactos dos agrotóxicos na saúde, no trabalho e no meio ambiente. 10 ago. 2026; II Encontro Nacional de Cipeiros e Cipeiras. 6 ago. 2026.

FUNDACENTRO. Calendário de cursos e eventos 2026; Conteúdo de formação EaD é dedicado à NR-38. gov.br/fundacentro. Acesso em: 20 ago. 2026.