



## Segurança Psicológica pode criar um cabo de guerra

**Norminha 887,**  
**04/06/2026**

**Por Adilson Monteiro**

“Segurança Psicológica é a crença compartilhada que um time é seguro para tomar riscos pessoais” (A. Edmondson)

Esta definição é muito festejada nas empresas atualmente como uma forma de aproximação e do comprometimento com os trabalhadores (as) para fazer um ambiente organizacional saudável.

Muito fácil de divulgar em documentação e nas falas dos líderes que precisamos ter Segurança Psicológica na organização, como meio de valorizar a fala de todos, aumentar o engajamento e até um “espírito de dono” do Negócio.

⚠ Não é só nas palavras que a materialização do conceito acontece, mas sim com ações e na sutileza da forma como os líderes encaram as dificuldades e opiniões alheias a fim de administrar saudavelmente conflitos no relacionamento e não criar um “cabo de guerra” a favor dos objetivos individuais e ao poder.

👉 A crença compartilhada, significa que ambos os lados, de quem ordena e de quem obedece, se reconhecem como iguais em uma proposição de trabalho: primeira grande dificuldade. Passamos por fatores do exercício de poder do líder, do ego à empatia, além de uma escuta ativa necessária ao líder a fim de abrir os caminhos ao diálogo diverso e até conflitante nas defesas de idéias. Neste ponto, nossa cultura latina de povos colonizados, parece ter um fator no “DNA social” que implica uma forte tendência na obediência a quem tem poder, nos resignando a apatia ou frustração pelo medo do confronto nos

pontos de vista e opinião própria declarada.

👉 A segunda grande dificuldade é o compartilhamento departamental, em busca da Segurança Psicológica. A estruturação da empresa, baseada em metas e métricas (“dashboard”), impõe às equipes que defendam seus objetivos particularizados nas áreas. A defesa dos objetivos próprios, muitas vezes, colidem com os objetivos das outras áreas, mesmo que seja este algo bom para a empresa como um todo, torna-se difícil se a competição e o reconhecimento são dados somente por métricas individuais e consequente, o receio de assumir um “fracasso” a favor de outro departamento.

💡 Assim o tema da Segurança Psicológica é vasto e complexo na estrutura organizacional, querendo uma profunda análise do exercício do poder na estrutura e letramento da liderança, toda, sobre os benefícios da humanização das relações organizacionais, passando necessariamente pelo exemplo dado, em todas as camadas hierárquicas, para que seja realmente uma crença compartilhada. Assim, Segurança Psicológica nos remete a um princípio organizacional e não de um programa aplicado.

🌟 Livro HOP — Desempenho Humano e Organizacional

- Pessoas
- Liderança
- Processo.

<https://lnkd.in/d/3ChX-Sx>  
<https://a.co/d/ffxmxe>

**Norminha 887,**  
**04/06/2026**



## Sucesso absoluto no inédito “Conexão da SST” do SEST SENAT de Araçatuba/SP

Evento inédito, voltado exclusivamente para profissionais da SST recebeu 160 participantes!

**Norminha 887,**  
**04/06/2026**

A equipe do SEST SENAT de Araçatuba/SP e Região, liderada pelo seu Diretor Gustavo Tapajoz Tavares Bento, realizaram com sucesso o inédito evento “Conexão Saúde e Segurança do Trabalho” na manhã do último dia 29 de maio.

As dependências e auditório da unidade do SEST SENAT Araçatuba/SP foram tomadas por 160 profissionais da Segurança e Saúde do Trabalho da região, representando diversas empresas da região.

O evento teve apoio da EPI.COM – Equipamentos de Segurança; da Modulare – Núcleo de Desenvolvimento Infantil e da Revista Norminha.

Os profissionais foram recepcionados por toda a equipe do SEST SENAT e Expositores que permitiram acesso a vários produtos de segurança do trabalho, orientações de direção defensiva, brincadeiras e entrega de muitos brindes, proporcionando intenso networking em vários momentos.

O evento teve tema principal o “Cuidar de quem cuida”, com apresentações exclusivas e voltadas para o bem estar dos profissionais da Segurança e Saúde do Trabalho.

Para abrilhantar o tema, dois profissionais foram convidados para fazerem suas apresentações:

O tema “Segurança do Trabalho: insights para uma jornada extraordinária”, foi ricamente apresentado pelo ilusionista Raphael Lima, palestrante comportamental, mágico profissional e especialista em treinamentos corporativos, com foco em comportamento seguro, inteligência emocional e transformação pessoal. Com mais de 15 anos de atuação, já contribuiu com mais de 400 empresas e continua sua missão de inspirar pessoas a reconhecerem seu valor, a fazerem escolhas mais conscientes e, acima de tudo, a voltarem para casa em segurança, sendo lembradas por quem mais importa”.

O tema “Gestão de Riscos Invisíveis: A Saúde Psicossocial do Profissional de SST” foi apresentado por Gabriela Maioli, Psicóloga, formada há 5 anos, especialista em análise do comportamento aplicada (ABA), atualmente em pós-graduação em neuropsicologia. Atuação na área clínica infantil há 6 anos, com experiência predominantemente voltada ao atendimento de crianças e adolescentes neuro atípicos.



**Equipe da EPI.COM com Diretor da Norminha, apoiadores.**



**Equipe do SEST SENAT de Araçatuba/SP**



O “Conexão da Segurança e Saúde do Trabalho” agora faz parte das atividades promocionais do SEST SENAT de Araçatuba e em 2027 tem mais com o Conexão do RH.

**Norminha 887,**  
**04/06/2026**

**Conjunto 2 em 1 da JGB**

Texion® Ml: proteção contra **umidade, arco elétrico e fogo repentino (ATPV 9,3 cal/cm<sup>2</sup>)**, com resistência, conforto e alta performance para ambientes exigentes.

REF. 415 TM CA. 41611

REF. 420 TM CA. 41613

@jgbequipamentos



## Regional da ABHO do Oeste Paulista realiza primeiro encontro com sucesso

**Norminha 887, 04/06/2026**

O 1º Encontro dos Higienistas da região Oeste Paulista foi um marco na História de Presidente Prudente/SP, onde reside o especialista André Aparecido de Souza, representante Regional da ABHO.

Com a presença de mais de 120 participantes, o evento contou com as seguintes apresentações:

“Estresse térmico como modulador da absorção de agrotóxicos”

Apresentadas por Vitor Lanutti Godoy, Engenheiro Agrônomo; Pós-graduando em Engenharia de Segurança do Trabalho; Técnico em Segurança do Trabalho. Membro da ABHO. Docente do Senac. Fundador da Conecta SST; sócio fundador da Venge Saúde Ocupacional.

“Interpretação e análise crítica de FDS”

Apresentada por Gilvan Ramos, químico com especialização em Higiene Ocupacional, licenciado em Física e técnico de Segurança do Trabalho. Membro da ABHO. Integra a comissão ABNT/CB-010. É membro da Sociedade Brasileira de Toxicologia (SBTox).

“Higiene Ocupacional: Uma visão descontraída e eficiente”

Apresentada por Leonardo Zota, Engenheiro e Técnico de Segurança do Trabalho, Fundador do Grupo Z10; Professor; IRATA N1; Realiza palestras e treinamentos com



Após as apresentações ocorreu um debate

uso de mágicas e humor. “Desafios e oportunidades na prestação de serviços na área de Higiene Ocupacional”

Apresentada por Luiz Carlos Miranda Júnior, Mestre em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente (SENAC-SP); engenheiro sanitário e de Segurança do Trabalho; tecnólogo em Saneamento Am-

biental; higienista ocupacional, vice-presidente de Educação e Formação Profissional da ABHO.

Segundo André Aparecido de Souza, representante da Regional Oeste Paulista da ABHO, é levar esse encontro nas demais cidades que pertencem a regional.

**Norminha 887, 04/06/2026**

## Ribeirão Preto/SP vai receber Workshop “Tolerância Zero”

**Norminha 887, 04/06/2026**

O Workshop “Tolerância Zero” é uma campanha de saúde e segurança do trabalho da unidade do Senconci-SP, Regional de Ribeirão Preto/SP.

Participe e tire suas dúvidas com especialistas em SST.

O evento acontecerá no dia 18 de junho de 2026, das 15 às 17 horas, na unidade do Sencoci Ribeirão Preto/SP, que fica na Avenida Independência, 284.

O evento é presencial e gratuito, com vagas limitadas.

O objetivo do Workshop é fortalecer a cultura prevencionista das empresas e mostrar que segurança do trabalho é um valor inegociável.

- **Eliminar comportamentos inseguros:** o que leva um trabalhador a descumprir normas de segurança?

- **Promover conscientização:** sensibilizar a alta liderança e liderados sobre a importância da segurança como um valor.

- **Proteger a saúde dos trabalhadores:** planejar as atividades e garantir que medidas preventivas

sejam implementadas e seguidas para evitar acidentes e doenças ocupacionais.

- **Reforçar responsabilidade legal e ética:** mostrar que a empresa e seus líderes têm deveres compartilhados na preservação da vida e da integridade física.

- **Criar uma cultura preventiva:** estimular atitudes proativas, em que todos identificam e comunicam riscos antes que se tornem problemas.

- **Não tolerar nenhuma forma de assédio e discriminação no trabalho.**

- **Impacto financeiro:** Cada acidente custa muito em afastamentos, processos, indenizações e perda de produtividade. Liderança comprometida é investimento na prevenção de acidentes e em proteção de ativos.

**INSCRIÇÕES:**  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfAJaYHERUU4r50DGbdr1mH0jcoeThXorzChxcxd3GQ\\_x42Q/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfAJaYHERUU4r50DGbdr1mH0jcoeThXorzChxcxd3GQ_x42Q/viewform)

Para gerentes, coordenadores, supervisores, encarregados, líderes, SESMT, RH, Mestres...

**Norminha 887, 04/06/2026**



## Liderança e desenvolvimento profissional

**Norminha 887, 04/06/2026**

Você sente que desenvolver liderança, comunicação e postura profissional pode transformar a sua carreira?

Então essa palestra foi feita para você!

No dia 08/06/26 às 20h, nós, Fabiana Camargo e Danielle Sampaio, vamos conduzir uma palestra on-line sobre:

Liderança e Desenvolvimento Profissional

Um encontro pensado para profissionais que desejam evoluir, fortalecer sua comunicação, desenvolver autoconfiança e construir uma atuação mais estratégica, humana e consciente no ambiente de trabalho.

Você vai aprender sobre:

✓ Postura profissional de alta performance

✓ Comunicação que fortalece relações e oportunidades

✓ Construção da autoconfiança profissional

✓ Liderança com propósito e impacto

Plataforma: Zoom  
08/06/26 - 20h

As inscrições são gratuitas, porém a participação será garantida somente mediante preenchimento do formulário de inscrição.

Também teremos um grupo exclusivo no WhatsApp, onde enviaremos o link oficial da palestra e todas as orientações.

Inscrições até: 07/06/26 às 20h.

<https://forms.gle/6Gus1UNHgHncx2PV7>

**Norminha 887, 04/06/2026**

**calçado profissional antiderrapante**  
Eu recomendo!

Tênis Ref. BBB0 CA nº 97.212

**SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE**

Solado Antiderrapante SRC (o grau mais elevado teste de escorregamento)

31 ANOS 1994 - 2025

**Soft Works**  
PROFESSIONAL SHOES

Associação ANIMASEG

(16) 3703-3240 epi@softworksepi.com.br

[www.softworksepi.com.br](http://www.softworksepi.com.br)

# Forágua 2026: sucesso absoluto em visitantes, geração de negócios e anuncia expansão integrada para 2027

**Norminha 887, 04/06/2026**

A 5ª edição da FORÁGUA – Feira para a Indústria de Águas Envasadas, Chás, Refrigerantes e Sucos, realizada nos dias 6 e 7 de maio no Centro de Convenções Circuito das Águas, em Serra Negra (SP), uma das principais regiões produtoras de água mineral do país, superou as expectativas do setor. O evento, promovido pela Rofer e Proma Feiras, atraiu mais de 4.000 líderes, gestores e especialistas de todo o território nacional, confirmando sua posição como o principal epicentro do mercado de envase no Brasil.



O evento destacou-se por apresentar lançamentos, tecnologias e inovações das mais de 70 marcas expositoras, conectando os principais players de um dos segmentos industriais que mais cresce no país.



## Conhecimento técnico e imersão sensorial

Em paralelo à exposição, o conhecimento técnico ganhou destaque com o Forágua Show – Seminário de Especialistas da Indústria de Envase. O seminário debateu temas cruciais como a melhoria contínua de processos, otimização de recursos e eliminação de falhas, sempre integrando o desenvolvimento



**Com mais de 4.000 visitantes e 70 marcas expositoras, a 5ª edição da feira em Serra Negra (SP) impulsionou o mercado de envase.**

sustentável à produtividade de industrial.

Já para os profissionais focados em análise de mercado e desenvolvimento de produtos, o Degusta Água Experience propôs uma imersão sensorial única. A atividade prática demonstrou como fatores como temperatura e percepção transformam a experiência de consumo, evidenciando as nuances técnicas durante a prática, onde o cérebro interpreta o sabor, mostrando que o que muda não é a bebida, e sim você.

**Reconhecimento no Prêmio Conexão Envase**  
Um dos momentos mais aguardados da programação foi a sessão solene do Prêmio Conexão Envase. A premiação celebrou o impacto e a relevância da comunicação digital na indústria de bebidas.

Entre as 139 empresas inscritas de todas as regiões do Brasil, apenas 15 foram selecionadas por sua excelência na comunicação digital. A comissão técnica avaliou a capacidade dessas indústrias em humanizar temas complexos, criar conexões reais com o consumidor final e manter um compromisso sólido

com a responsabilidade social e ambiental através das plataformas digitais.

**FORÁGUA 2027 terá quatro grandes setores**  
Consolidada como uma das principais plataformas de negócios do país, a feira passará por uma transformação estratégica para gerar ainda mais oportunidades. A partir de sua próxima edição, o evento unificará soluções completas para toda a cadeia produtiva de envase em um único espaço.

A feira acontecerá entre os dias 14 e 15 de abril de 2027, em Serra Negra/SP e integrará simultaneamente quatro feiras. A organização projeta atrair mais de 5.000 visitantes qualificados

**Norminha 887, 04/06/2026**

**Seu colaborador mais seguro com EPI.com**

Proteção completa para um ambiente de trabalho mais confiável e eficiente!

**CLIQUE AQUI OU NO QR CODE**

**(18) 3608-3003**

# Biotecnologia na guerra: Um cenário assustador

**Norminha 887, 04/06/2026**

Imagina a cena: em vez de tanques e aviões, vídeos ao vivo de uma guerra mostram um cenário devastador provocado por microrganismos, DNA e inteligência artificial como protagonistas. Pois é, EUA e China estão numa corrida insana para transformar a biotecnologia em arma estratégica de guerra. E não é papo de ficção científica, não — já tem laboratório e empresa trabalhando pesado nisso (inclusive já publiquei um artigo sobre super soldados)

Do lado americano, a DARPA e o Pentágono estão testando coisas como **biocimento**, capaz de endurecer o solo e criar pistas de pouso no meio do nada. Também tem pesquisa em biocombustíveis e até de microrganismos que produzem comida e remédios direto no campo de batalha. A ideia é simples: se o soldado não precisa esperar suprimento, ele ganha autonomia absurda. Já pensou em tropas que fabricam o que precisam na hora?

A China não fica atrás. O **Beijing Genomics Institute (BGI)** e a **MGI Tech** são apontados como peças-chave na estratégia de Pequim. Eles coletam



dados genéticos em escala gigantesca e usam inteligência artificial para prever vulnerabilidades humanas. Some isso ao interesse de empresas como **Alibaba** e **Baidu**, que têm ligações com o Exército chinês, e o resultado é um ecossistema onde ciência e defesa se misturam sem cerimônia.

E aí entram as aplicações mais, digamos, ousadas: soldados geneticamente modificados para resistir ao cansaço, suportar ambientes extremos e até processar informações mais rápido que qualquer humano comum — como mencionei no início do artigo. Sensores biológicos que funcionam como “sentinelas vivos”, detectando inimigos ou mudando de cor para camuflagem. Sistemas que produzem combustível e nutrientes em qualquer lugar do planeta. Seria como se o campo de batalha virasse um laboratório vivo.

As vantagens disso em guerras são óbvias: quem controla essa tecnologia pode manter tropas operando por mais tempo, em lugares mais hostis e com menos dependência de logística. Isso muda completamente o jogo, porque a guerra passa a ser sobre quem consegue se adaptar mais rápido e explorar melhor os recursos biológicos.

Mas o impacto vai muito além dos conflitos. Estamos falando de dilemas pesados: quem con-

trola os dados genéticos de milhões de pessoas? Como evitar que armas biológicas sejam usadas contra populações específicas? E até que ponto é aceitável manipular o corpo humano para fins militares? Se um país avança muito mais rápido que os outros, o desequilíbrio de poder pode ser brutal, criando novas formas de dominação.

Agora, projeta comigo o futuro: quando essa tecnologia estiver madura, talvez não falemos mais em “soldados” como conhecemos hoje. Poderão ser híbridos de carne e código, capazes de se regenerar, resistir a doenças e operar em sintonia com sistemas de IA. Guerras poderão ser travadas por exércitos vivos programados, e isso pode mexer não só com a geopolítica, mas com a própria ideia de humanidade.

O que significa ser humano quando parte de nós é projetada em laboratório? Essa é a pergunta que vai ecoar quando esse tipo de combinação tecnológica deixar de ser promessa e virar realidade. Assustador, heim!

**Cassio Betine:**  
Pós-graduado em Tecnologias da Aprendizagem, Bacharel em Artes e Desenho Industrial. Coordenador e Mentor de Negócios e Eventos. Autor de livros, artigos e produtor de conteúdos diários sobre Tecnologia, Inovação e Comportamento. É empreendedor em outros negócios e fundador da F7Digital.com – Tecnologia & Comunicação

**Norminha 887, 04/06/2026**

**Hierarquia da Prevenção**  
Descubra dicas práticas e insights valiosos para fortalecer a segurança no trabalho. A cada edição, trataremos estratégias.

**Orlane Pereira**  
Engenheira de Segurança do Trabalho, Consultora SST, docente e especialista em SST, Prevenção de Acidentes, Palestrante e Escritora

www.orlanepereira.com - (11) 96843-9406 contato@orlanepereira.com

## O tempo como aliado liberando horas com automação inteligente

**Norminha 887, 04/06/2026**

Se você trabalha com Segurança do Trabalho, sabe bem: o dia é curto demais pra tanta tarefa. Relatórios, checklists, fotos de inspeção, preenchimento de formulários, conferência de EPIs, auditorias... a lista é interminável.



E o pior: enquanto você está atolado nisso, o que realmente importa fica de lado: estar no campo, observar riscos, orientar equipes e prevenir acidentes de verdade.

Mas e se eu te dissesse que existe um jeito de recuperar horas do seu dia, sem milagres, sem truques, só usando inteligência? Sim, estamos falando de automação inteligente com IA, a nova aliada dos profissionais de SST.

Pense comigo: cada checklist que você preenche manualmente, cada relatório que você digita ou corrige, cada planilha que precisa ser revisada... tudo isso pode ser feito automaticamente, liberando você para agir de fato onde importa.

O INSP AI é um exemplo perfeito disso. Ele analisa suas inspeções, interpreta fotos e dados, gera relatórios completos e ainda sugere ações corretivas, tudo em minutos. Enquanto a máquina faz o trabalho repetitivo, você pode estar em campo, prevenindo riscos, treinando equipes ou focando em melhorias estratégicas.

Imagina o impacto dis-

so:

- Redução de retrabalho — relatórios automáticos e precisos, sem erros humanos.
- Mais tempo em campo — o que realmente faz diferença pra segurança da equipe.
- Decisões mais rápidas — dados organizados e priorizados em tempo real.

O tempo, que antes era inimigo, agora se torna aliado. O que antes parecia impossível de alcançar em uma semana, agora pode ser feito em algumas horas, sem estresse e sem pressa.

E tem mais: quando você libera horas do seu dia, não ganha só tempo livre, ganha capacidade de agir com inteligência. Você passa a antecipar problemas antes que aconteçam, ao invés de correr atrás das consequências.

A rotina de SST deixa de ser um trabalho pesado e repetitivo e se transforma em uma operação estratégica, rápida e confiável. A automação inteligente permite que você concentre energia no que só você, como profissional, consegue fazer: avaliar o ambiente, orientar pessoas, interpretar

sinais sutis de risco e implementar soluções criativas.

Em outras palavras: o INSP AI não tira o seu papel, ele potencializa suas habilidades, amplia seu alcance e transforma cada hora do seu dia em produtividade real. O técnico que domina essa tecnologia não é apenas eficiente — referência dentro da empresa, líder de processos e agente de inovação em SST.

A mensagem é clara: Não é sobre fazer mais rápido só por fazer. É sobre fazer melhor, agir com inteligência e transformar tempo em resultado.

O tempo deixou de ser inimigo. Ele se tornou aliado, graças à automação inteligente. E cada profissional que abraça essa tecnologia dá um passo à frente: mais ação, mais segurança, mais vida.

Quer liberar horas preciosas e focar no que realmente importa? Conheça o INSP AI, a ferramenta que automatiza tarefas, reduz retrabalho e coloca o tempo a seu favor:

<https://inspsst.orlanepereira.com/>

O futuro da Segurança do Trabalho é agora. Mais tempo, menos burocracia, mais impacto.

**Norminha 887, 04/06/2026**

## Guia do SESI promete ajudar empresas a identificar fatores psicossociais no trabalho

**Norminha 887, 04/06/2026**

Como identificar, entre os diversos fatores que influenciam a saúde mental, aqueles que efetivamente estão relacionados à organização do trabalho? A pergunta ganha importância com a atualização da NR-1 (Norma Regulamentadora nº 1) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), no último 26 de maio, que reforçou a gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).

Com a mudança, aspectos ligados à organização do trabalho passam a integrar de forma mais explícita o processo de gerenciamento dos FRPRT (Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho), ao lado dos agentes físicos, químicos, biológicos e de acidentes, já contemplados pela legislação.

Para o superintendente de Saúde do SESI (Serviço Social da Indústria), Emmanuel Lacerda, a modernização reforça uma visão mais ampla da prevenção de riscos

dentro das empresas.

“Com as atualizações, as empresas precisam demonstrar de forma mais clara como identificam, avaliam e acompanham os fatores de risco psicossociais relacionados ao ambiente e à organização do trabalho. O SESI está preparado para apoiar esse processo por meio de suporte técnico e serviços especializados, oferecendo orientação sobre o passo a passo necessário para atender exigências normativas”, afirma Lacerda.

A metodologia, disponível de forma gratuita, combina três perspectivas complementares de análise. “Ouvimos os trabalhadores por meio de instrumentos estruturados, analisamos a organização do trabalho e contamos com a avaliação técnica de especialistas em SST (Segurança e Saúde no Trabalho). Essas informações permitem identificar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho e apoiar decisões baseadas em evidências”, explica o superintendente do SESI.

A entrada em vigor da nova NR-01 mostra a ne-

cessidade de análises mais criteriosas sobre os fatores que impactam a saúde mental no ambiente corporativo. O SESI alerta que interpretações simplificadas ou isoladas dos dados podem distorcer a compreensão do cenário e comprometer a efetividade das medidas adotadas pelas empresas.

Por isso, a metodologia desenvolvida pela instituição propõe uma análise integrada, baseada em evidências científicas, na avaliação técnica de especialistas e na escuta dos trabalhadores, permitindo identificar com mais precisão os fatores psicossociais relacionados ao trabalho e apoiar decisões mais assertivas na gestão da saúde ocupacional.

Confira a Metodologia para Abordagem dos Fatores de Risco Psicossociais:

<https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2026/5/metodologia-para-abordagem-dos-fatores-de-risco-psicossociais/>

**Norminha 887, 04/06/2026**

## MTE abre consulta pública para atualização dos graus de risco da NR 4

**Norminha 887, 04/06/2026**

O MTE publicou em 1º de junho a [Portaria MTE nº 203](#), que abre para consulta pública o novo Anexo I da NR 4 (Norma Regulamentadora nº 4), focada nos SESMT (Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho).

O anexo diz respeito à relação da CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) com correspondente Grau de Risco.

Como participar da consulta?

Na [plataforma Brasil Participativo](#), para cada item que se queira comentar, deverá ser inserida a sugestão no ícone tipo “balão” correspondente, disponibilizado no canto direito da tela. Arquivos poderão ser anexados no campo disponibilizado ao final do texto. Poderão ser realizados comentários acerca da estrutura, da disposição e do conteúdo do texto apresentado para nova redação proposta para o Anexo I. Poderão, inclusive, ser apresentadas sugestões acerca da reda-

ção dos itens e subitens específicos constantes da proposta em análise. As sugestões devem ser objetivas, claras e precisas a fim de propiciar a devida avaliação pelo governo.

Os graus de risco previstos no Anexo I da NR 4 têm uma importância histórica fundamental na estruturação das políticas de segurança e saúde do trabalho no Brasil.

Participem!

**Norminha 887, 04/06/2026**

**PREVSEG**  
ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS | LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA | TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

18-3622-5385 - 18-3622-8863 - 18 98204-1142  
prevseg\_ata@yahoo.com.br  
[prevseg-ata.com.br](http://prevseg-ata.com.br)

**GUARAINSP**  
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

Somos referência em serviços de engenharia mecânica voltados à prestação de serviços, assistência técnica, inspeção de equipamentos, ajuste de válvulas de segurança, manômetros e pressostatos, principalmente para o segmento industrial. Desenvolvemos atividades de consultoria e implementação de processos de gestão NR 13, auditorias, inspeções de caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques de armazenamento, além de ensaios não destrutivos, projetos de engenharia, assistência técnica, treinamento de operadores de caldeiras e unidades de processo (vasos de pressão), compra e venda de dispositivos de controle (válvulas e manômetros).

INSPEÇÃO DE CALDEIRA | INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO | INSPEÇÃO DE TANQUES | INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES | INSPEÇÃO DE VÁLVULA | INSPEÇÃO DE MANÔMETRO | TREINAMENTOS CONFORME NR 13

ATENDEMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

# Psiquiatria do Trabalho e a Medicina do Trabalho, dois saberes médicos

**Norminha 887,  
04/06/2026**

A psiquiatria do trabalho envolve a fusão de dois saberes médicos e suas áreas de atuação, a medicina do trabalho e a psiquiatria. Pode ser designada como campo de compreensão e intervenção sobre o trabalho e as organizações, visando analisar a interação das múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações, com a finalidade de construir estratégias e procedimentos que promovam, preservem e restaurem o bem-estar.

Estudos médicos sobre essa área específica e sua importância são limitados, apesar do interesse crescente pela temática de saúde mental e trabalho. Observa-se ainda, a escassez de estudos médicos sobre a área da psiquiatria do trabalho a fim de demonstrar sua relevância, assim como é pequeno o destaque dado em nível organizacional, apesar de ser uma área de fundamental importância para que possamos entender melhor os riscos psicossociais, mapear e tratá-los de forma adequada, visando dessa forma, não só ao bem-estar mental individual, mas ao bem-estar coletivo.

No Brasil, a especialidade médica que usa as relações entre a saúde dos homens e mulheres e seu ambiente de trabalho é a medicina do trabalho por força de lei federal e, essa especialidade médica atua não somente na prevenção das doenças e dos acidentes do trabalho, mas na promoção da saúde e da qualidade de vida, nas dimensões física e mental. Dessa forma, ao adentrar nas dimensões da saúde mental, existe a interface com outra especialidade

médica, que é a psiquiatria; essa especialidade médica deriva do grego “psychê”, que significa alma, mente e, trata das patologias que alteram o comportamento humano, que causam sofrimento ou prejuízo funcional. Logo, com a fusão desses dois saberes, temos a área da “Psiquiatria do Trabalho”.

A psiquiatria do trabalho é uma das áreas de especialidade originais da psiquiatria, seu foco principal é a relação do trabalho com o bem-estar geral e a saúde mental, preocupando-se com a adaptação do indivíduo ao trabalho e não somente a adaptação do trabalho ao indivíduo, que é uma das premissas da ergonomia.

Os psiquiatras do trabalho estudam a psicopatologia trazida e resultante do ambiente de trabalho, bem como os fatores que estimulam o comportamento e o funcionamento saudáveis; dessa forma, são capacitados na aplicação de princípios e práticas psiquiátricas no ambiente laboral visando melhorar a liderança, a interação em grupo e a saúde e desempenho dos trabalhadores.

Outras expressões são encontradas na literatura científica para fazer menção ao campo: psiquiatria ocupacional, psiquiatria organizacional e psiquiatria industrial. Aqui, neste momento, o autor deste artigo opta pelo tratamento de psiquiatria do trabalho, devido a proximidade com a nomenclatura da medicina do trabalho; esta, no âmbito internacional, é denominada medicina ocupacional, porém, aqui no Brasil apresenta nomenclatura diferente e já difundida no meio científico e na população.

A tradução em nível in-

ternacional do termo “occupational doctor” é médico do trabalho; propõe o mesmo para o termo “occupational psychiatry” e psiquiatra do trabalho, deixando clara a diferença das ações da psiquiatria do trabalho de outras áreas multidisciplinares afins, como psicologia ocupacional.

Ao contrário dos psicólogos, assistentes sociais, psicanalistas e outros profissionais de saúde ocupacional e saúde mental, os psiquiatras do trabalho tem treinamento e especialização médica e psiquiátrica para lidar com as complexidades da saúde no trabalho e problemas de saúde mental, realizar diagnósticos e propor tratamentos de forma integral, levando em conta a psicopatologia e a psicofarmacologia quando aplicável.

Uma das características principais da psiquiatria do trabalho, como área de conhecimento e intervenção, é a multo e interdisciplinaridade. Apresenta interface com diversos campos do conhecimento, em especial a perícia médica, medicina do trabalho, ergonomia, psicologia organizacional, ciências econômicas e sociais, geopolítica, engenharia e administração, construindo um saber mais abrangente sobre o trabalho e as consequências para a saúde mental.

A psiquiatria do trabalho não é uma área nova no mundo, porém, é uma área que vem ganhando projeção nos últimos anos com o aumento crescente dos números do adoecimento mental, uma vez que, sejam essas doenças relacionadas ou não ao trabalho, exercem impacto nas organizações e nas vidas dos trabalhadores e representam um custo eco-

nômico gigantesco.

O ambiente de trabalho é essencial para a saúde mental dos trabalhadores como temos vistos nos últimos anos. Podemos promover o bem-estar psíquico fornecendo um sentido de propósito, recursos financeiros e uma fonte de identidade aos indivíduos. Por outro lado, o trabalho em si mesmo pode contribuir para piorar a saúde mental, através das condições deficientes de trabalho e aspectos relacionados à organização do trabalho.

O trabalho pode ser considerado um dos valores fundamentais do ser humano e exerce um papel importante na constituição da sua autorrealização, de suas subjetividades e de sua sociabilidade, bem como contribui para o desenvolvimento de sua identidade, proporciona renda e sustento, possibilita atingir metas e objetivos de vida, possibilita demonstrar suas ações, iniciativas e habilidades, podendo desta forma, ser considerado uma categoria fundante do ser humano, à medida que este só pode existir trabalhando.

Em 1977, O New York fez uma matéria sobre a era da psiquiatria industrial, onde cita que a indústria e a psiquiatria, duas instituições mais populares da América, expandiram-se até se sobreporem, uma vez que a saúde mental dos trabalhadores começou a atrair grande atenção após a Segunda Grande Guerra Mundial, quando os veteranos retornaram à força de trabalho. Os psiquiatras Industriais foram contratados pelas fábricas para lidar com três elementos: alcoolismo, absenteísmo e acidentes.

Na década de 1970, a Organização Mundial da

Saúde (OMS) realizou em Estocolmo, um Fórum Interdisciplinar, com objetivo de discutir a influência dos fatores psicossociais na saúde, formular medidas e propor políticas de saúde inclusivas.

Nos idos de 1980, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicaram um documento em que chamavam a atenção para os efeitos adversos dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho e, segundo esse documento, ambas as organizações internacionais concordaram que o crescimento e progresso econômico não dependiam apenas da produção, mas também das condições de vida e trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares. O documento citava que não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos tinham importância na saúde do trabalhador, mas vários fatores psicossociais presente no trabalho.

A seção da World Psychiatry Association (WPA), abordando sobre psiquiatria ocupacional está ativa desde 1983, sendo descrita como objetivo da seção “criar novos conhecimentos, trocar e aplicar conhecimentos existentes sobre a influência, para o bem ou para o mal, das condições e ambientes de trabalho psicossociais e físicos na saúde mental. A Academia de Psiquiatria Organizacional e Ocupacional (AOOPA), foi fundada nos Estados Unidos da América (EUA) em 1990 para fornecer um fórum para uma troca de ideias entre a psiquiatria e o mundo do trabalho. No Brasil, temos em 2010 a publicação da obra do professor Duílio Camargo: “Psiquiatria Ocupacional: aspectos. Conceituais, diagnósticos e perícias dos transtornos mentais relacionados ao trabalho”. Em 2011, a partir do setor de psiquiatria do tra-

balho, constituído no ano de 2007, iniciam-se reuniões do Grupo de Saúde Mental e Psiquiátrico do Trabalho (SAMPO) do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP.

O desenvolvimento da psiquiatria e da psicologia contribuiu de forma intensa para que os órgãos de Justiça se utilizem de conhecimentos especializados no tocante aos processos que regem a vida humana e saúde psíquica. Este crescimento também se aplica à relação trabalho e sobre saúde mental, aspecto este que exige produção bibliográfica de referência para compreensão e atuação na chamada saúde ocupacional.

A importância de conhecer a fundo a psiquiatria ocupacional se configura por uma série de fatores: a alta incidência de transtornos mentais entre os trabalhadores caracterizando-se como uma variável prioritária.

Vemos a necessária a interface da psiquiatria ocupacional com as correntes que contribuíram e contribuem para o seu desenvolvimento como a participação da medicina ocupacional, da psiquiatria geral e da psicologia.

A especialidade da medicina dedicada à prevenção, diagnóstico, tratamento e exame do estado mental, com apoio, quando indicado, de testes e exames complementares.

O termo “psiquiatria”, introduzida em 1808 por Jhoan Christian Reil, enquanto reformas históricas com o “tratamento moral”, promovido por Pinel e Tuke, marcaram o início da humanização dos cuidados de saúde mental e da transição para o modelo científico contemporâneo.

**Jorge Gomes** Comendador SST 2022 – Pós-graduado pela Universidade Internacional UNINTER, em Psicologia Organizacional e do Trabalho

**Norminha 887,  
04/06/2026**

# Riscos psicossociais relacionados ao trabalho na NR-1: identificação no PGR, documentos, prevenção, responsabilidade jurídica e direitos do trabalhador

Páginas 07, 08, 09 e 10/13

**Norminha 887,  
04/06/2026**

**Por Ricardo C. Miguez  
Engenheiro de  
Segurança do Trabalho  
ricardo@miguez.eng.br**

**A inclusão expressa dos  
fatores de risco psicossociais**

relacionados ao trabalho na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) trouxe o tema da saúde mental ocupacional para dentro da gestão formal de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A mudança, porém, não converte o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) em instrumento clínico nem autoriza a empresa a investigar a vida privada do trabalhador.

O foco normativo está no trabalho: carga, ritmo, jornada, pausas, metas, suporte, autonomia, comunicação, violência, assédio, clareza de papéis e demais condições de organização capazes de produzir lesões ou agravos. A nova redação do capítulo 1.5 da NR-1 foi aprovada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e sua vigência foi prorrogada pela Portaria MTE nº 765/2025 até 25 de maio de 2026; na prática, a exigência produz efeitos a partir de 26 de maio de 2026 (BRASIL, 2024b; BRASIL, 2025c).

Desde 26 de maio de 2025 vigora uma fase educativa e orientativa, em que a Inspeção do Trabalho atua sem lavrar autos com fundamento específico na nova redação do capítulo 1.5. A partir de 26 de maio de 2026, a fiscalização passa a ter caráter punitivo. O Manual de Interpretação e Aplicação do capítulo 1.5 da NR-1, publicado pelo MTE, complementa o Guia oficial e aprofunda as orientações sobre identificação, avaliação, controle e monitoramento dos fatores de risco psicossociais relaciona-

onados ao trabalho (BRASIL, 2026b).

A distinção central é de escopo. Um sofrimento psíquico individual, isoladamente considerado, não caracteriza fator de risco psicossocial ocupacional.

O que ingressa no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é a condição de trabalho que aumenta a probabilidade de dano: meta incompatível com a capacidade real da equipe, escala que impede recuperação, liderança que expõe trabalhadores, posto isolado sem comunicação funcional ou rotina de atendimento marcada por agressões sem protocolo de resposta. O guia oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) reforça que o escopo do GRO alcança fatores relacionados ao trabalho desenvolvido, e não aspectos psicossociais sem relação com a atividade laboral (BRASIL, 2025a; BRASIL, 2026b).

**1. Onde o risco psicossocial deve aparecer nos documentos de SST**

O registro principal é o Inventário de Riscos Ocupacionais do PGR. A NR-1 exige que ele caracterize processos, ambientes e atividades; descreva perigos e fontes ou circunstâncias; indique possíveis lesões ou agravos à saúde; identifique grupos de trabalhadores expostos; registre medidas de prevenção existentes; caracterize a exposição; e apresente avaliação e classificação dos riscos. O inventário articula-se com a NR-9, que regula a avaliação e o controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, e com a NR-17, na qual se inserem os fatores ergonômicos e os fatores psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2022b; BRASIL, 2022d;

BRASIL, 2025b).

Sobrecarga habitual, pressão temporal excessiva, violência de clientes, assédio, conflito de papéis, trabalho isolado, mudança organizacional mal conduzida e falha de comunicação operacional devem ser descritos como fatores ou circunstâncias do trabalho — não como meras queixas subjetivas.

O plano de ação vem em seguida e não pode ser tratado como apêndice burocrático. Se o inventário mostra onde o problema está, o plano precisa dizer o que será feito, por quem, em que prazo e com qual critério de acompanhamento.

Em fatores psicossociais, respostas restritas a palestras costumam ser insuficientes, e às vezes desviam o foco. Quando a fonte do risco está na organização do trabalho, a intervenção precisa chegar até ela: revisão de metas, redimensionamento de equipe, pausas reais, protocolo para agressões, clareza de responsabilidades, capacitação de lideranças, controle de jornada, canais de denúncia e proteção contra retaliação.

A Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), prevista na NR-17, funciona como a primeira leitura ergonômica da situação de trabalho. Quando identificar exigência cognitiva elevada, pressão temporal, conflito de papéis, ausência de pausas ou outro fator organizacional relevante, seus resultados precisam alimentar o inventário do PGR (BRASIL, 2022b). A Análise Ergonômica do Trabalho (AET) entra quando houver necessidade técnica de investigação mais detalhada, inadequação das medidas já adotadas, indicação do acompanhamento de saúde no PCMSO ou relação

com análise de acidentes e doenças do trabalho. Feita a AET, suas recomendações precisam retornar ao plano de ação do PGR, sob pena de permanecerem como esboço isolado.

No PCMSO, regido pela NR-7, a contribuição é indireta e deve respeitar o sigilo médico. O programa não substitui o PGR, não expõe diagnósticos individuais e não deve transformar-se em banco de dados de saúde mental. Seu valor está nos sinais agregados: aumento de afastamentos, queixas compatíveis com sobrecarga, exaustão ou transtornos com suspeita ocupacional podem exigir revisão do inventário, da AEP, da AET ou do plano de ação (BRASIL, 2024e).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), regulada pela NR-5, participa desse circuito preventivo. A Lei nº 14.457/2022 determina que empresas obrigadas a constituí-la adotem regras de conduta sobre assédio sexual e outras formas de violência, procedimentos de recebimento e apuração de denúncias, garantia de anonimato à pessoa denunciante, inclusão do tema nas atividades de comissão e capacitação anual. Quando assédio e violência decorrem de tolerância institucional, falha de gestão ou exposição recorrente do trabalhador, o assunto precisa dialogar com o PGR (BRASIL, 2022a; BRASIL, 2022c).

No eSocial, a separação técnica dos eventos evita erro previdenciário. O S-2240 trata de agentes nocivos da Tabela 24, vinculados à aposentadoria especial; fatores psicossociais não devem ser lançados ali por analogia. A obrigação trabalhista permanece no PGR e nos do-

mentos de gestão de SST, sem criação artificial de código no evento de agentes nocivos (BRASIL, 2026a).

**2. Como identificar o risco psicossocial no PGR**

A identificação começa pela atividade real. O organograma informa quem responde por cada área, mas não revela como a tarefa acontece: volume de demanda, tempo disponível, interrupções, pausas efetivas, sistema de cobrança, autonomia, ordens contraditórias, exposição a violência externa, trabalho remoto, falhas de sistema, mudanças recentes e insuficiência de recursos. A NR-17 orienta que a organização do trabalho considere normas de produção, modo operatório, exigência de tempo, ritmo, conteúdo das tarefas, instrumentos disponíveis e aspectos cognitivos que possam comprometer a saúde e a segurança (BRASIL, 2022b).

Antes de concluir pela existência ou inexistência de risco, é preciso reunir evidências de fontes diferentes. Entrevistas, observação direta, escuta da CIPA, grupos de discussão e questionários tecnicamente fundamentados ajudam a captar a percepção do trabalho, mas não bastam sozinhos. Registros de absenteísmo, rotatividade, horas extras, afastamentos previdenciários, CAT, queixas ao PCMSO, denúncias internas, reclamações trabalhistas, acidentes e incidentes testam se a exposição aparece também nos documentos da organização. A convergência entre essas fontes dá consistência à avaliação; a divergência deve ser investigada antes da classificação.

Um erro recorrente é escrever apenas "estresse" no inventário. A pala-

vra descreve, em geral, um possível efeito — não a fonte ocupacional do perigo. O registro técnico precisa localizar a circunstância concreta de trabalho: meta incompatível, fila permanente, agressão de usuários, ambiguidade de ordens, isolamento, ausência de pausa ou outro elemento verificável da organização da atividade.

A classificação do risco decorre da combinação entre severidade e probabilidade, conforme a lógica da NR-1. O item 1.5.3.2.1 articula expressamente o GRO com a NR-17, ao determinar que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho sejam apurados juntamente com os demais aspectos da organização da atividade. A documentação oficial do MTE oscila entre tratar os FRPRT como subgrupo dos fatores ergonômicos (Guia) e tratá-los como categoria autônoma ao lado dos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos (Manual de Interpretação); na prática, o que importa é o registro consistente no inventário, com fonte ocupacional, grupo exposto e medida correspondente. A avaliação não depende apenas do relato de sofrimento individual; ela deve demonstrar se a forma de organização da atividade expõe o grupo de trabalhadores

*Continua na página 08*



**Continuação da Página 7**

a uma condição capaz de gerar adoecimento, erro, fadiga, conflito, acidente ou afastamento (BRASIL, 2025a; BRASIL, 2025b; BRASIL, 2026b).

O registro fica técnica-mente frágil quando não apresenta fonte, grupo exposto, evidência e medida correspondente. Esses quatro elementos ajudam a distinguir uma descrição defensável de uma anotação meramente declaratória.

O Quadro 1 exemplifica o preenchimento técnico no inventário de riscos ocupacionais.

**Quadro 1 – Exemplo de preenchimento técnico no inventário de riscos ocupacionais:**

Campo do inventário	Exemplo de preenchimento técnico
Processo/atividade	Atendimento telefônico de reclamações, setor de relacionamento com clientes.
Fator de risco identificado	Sobrecarga de demanda, pressão temporal elevada e exposição frequente a abuso verbal de clientes.
Fonte/circunstância	Metas de tempo médio incompatíveis com casos complexos; filas em horários de pico; ausência de protocolo de pausa após atendimento agressivo.
Grupo exposto	Operadores de atendimento e supervisores imediatos.
Possíveis agravos	Fadiga, sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, exaustão, distúrbios vocais, distúrbios osteomusculares e aumento de falhas operacionais.
Evidências	Entrevistas, registros de pausas, indicadores de absenteísmo, denúncias, escuta da CIPA e observação da atividade.
Controles existentes	Treinamento inicial, supervisão e canal interno de atendimento.
Avaliação do risco	Probabilidade elevada pela frequência diária e por controles insuficientes; severidade moderada a alta conforme histórico de afastamentos.
Plano de ação	Redimensionar equipe nos horários de pico; rever meta de tempo; garantir pausas; criar protocolo pós-agressão; capacitar supervisores; revisar indicadores após 90 dias.

A leitura do quadro permite perceber como cada campo exige informação verificável: a fonte do risco, o grupo afetado e as medidas previstas compõem o mínimo necessário para que o inventário tenha valor técnico perante a fiscalização e em eventual processo trabalhista.

**3. Metodologia prática para avaliar fatores de risco psicossociais no PGR**

A NR-1 não adota questionário oficial para fatores psicossociais. Essa abertura exige critério técnico, porque a ausência de formulário único não autoriza improvisação nem levantamento mera-

mente opinativo.

O recorte inicial deve ser a unidade de análise. A equipe técnica precisa definir se avaliará setor, função, posto, atividade, turno, contrato, frente de serviço ou grupo homogêneo de exposição. Essa escolha muda o resultado. Um problema concentrado no atendimento noturno pode desaparecer quando todos os turnos entram em uma média geral; uma pressão associada à terceirização pode ser diluída se empregados próprios e contratados forem avaliados como submetidos ao mesmo regime de comando. A boa delimitação permite que o inventário registre o risco on-

de ele ocorre, com grupo exposto identificável e medidas proporcionais.

A etapa documental deve reunir jornada, horas extras, pausas efetivamente gozadas, afastamentos, denúncias, atas, incidentes, metas, mudanças recentes e outros registros que permitam comparar a percepção dos trabalhadores com a dinâmica formal da organização.

A observação direta dá materialidade à análise. Ela permite verificar ritmo, interrupções, simultaneidade de tarefas, pressão por tempo, exigência de memória e atenção, autonomia decisória, suporte da lideran-

ça, falhas de comunicação, improvisos e distância entre procedimento escrito e tarefa executada. Também revela conflitos que o documento formal não registra: prioridade que muda a cada hora, sistema instável, tarefa complexa tratada como rotina simples ou trabalhador responsabilizado por atraso que nasce fora do seu controle.

A escuta estruturada tem finalidade ocupacional, não terapêutica. O objetivo é compreender como o trabalho é distribuído, cobrado, supervisionado e ajustado no cotidiano, identificando fontes de exposição que possam ser tratadas no PGR.

Quando houver número suficiente de trabalhadores e condições de confidencialidade, instrumentos estruturados podem enriquecer a avaliação.

O Copenhagen Psychosocial Questionnaire II-Brazil (COPSOQ II-Br) é uma alternativa relevante para levantamentos coletivos, pois trata dimensões psicossociais do trabalho e possui adaptação transcultural e avaliação psicométrica publicada para o contexto brasileiro (GONÇALVES et al., 2021). Seu uso não dispensa observação da atividade nem análise dos documentos da empresa. Outra referência útil é o modelo do Health and Safety Executive (HSE), do Reino Unido.

Os Management Standards organizam o estresse relacionado ao trabalho em seis áreas de desenho do trabalho — demandas, controle, suporte, relacionamentos, papel e mudança — e podem servir como referência conceitual para estruturar a escuta, especialmente quando a empresa ainda não possui instrumento próprio (HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, 2021; HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE, 2025).

Para análises mais aprofundadas, o Protocolo

de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), desenvolvido no Brasil, pode apoiar investigações sobre organização prescrita, estilos de gestão, sofrimento patológico e danos relacionados ao trabalho. Por envolver dimensões interpretativas mais densas, é recomendável que seja aplicado e analisado por profissional qualificado, especialmente em situações de conflito, adoecimento coletivo ou suspeita de assédio institucional (FACAS, 2013).

A ISO 45003:2021 pode ser usada como referência de gestão, especialmente por organizações que já trabalham com a ISO 45001. No Brasil, sua função é complementar: a base obrigatória continua sendo a legislação trabalhista, a NR-1, a NR-17 e demais normas aplicáveis (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, 2021).

O Manual de Interpretação e Aplicação do capítulo 1.5 da NR-1 (BRASIL, 2026b) e a Nota Técnica SEI nº 4.655/2024/MTE (BRASIL, 2024d) reúnem as diretrizes oficiais para integrar os FRPRT ao GRO. O Manual amplia o Guia (BRASIL, 2025a): define os fatores psicossociais como condições da organização do trabalho capazes de afetar a saúde mental, física e social dos empregados, e detalha como identificá-los, avaliá-los e controlá-los, com instrumentos proporcionais ao porte e à complexidade da organização. A Nota Técnica resolve dúvidas frequentes sobre quem pode realizar a avaliação psicossocial, a documentação dos critérios e a distinção entre intervenção ocupacional e atendimento clínico.

A coleta de dados apenas inicia o processo. A parte mais sensível da avaliação está em interpretar a fonte ocupacional, separar causa organizacional de efeito individu-

al e classificar o risco no inventário com base em evidências verificáveis. O resultado deve converter-se em plano de ação: uma avaliação que termine em diagnóstico amplo, sem medida, prazo e responsável, não cumpre a lógica do PGR.

As medidas podem envolver redimensionamento de equipe, revisão de metas, alteração de fluxos, pausas, protocolo de agressão, limites para acionamento fora da jornada, capacitação de liderança, canal de denúncia, apuração, mudanças de escala, reforço de comunicação e revisão de processos. Em empresas pequenas, um roteiro simples, bem documentado e coerente costuma produzir resultado melhor do que um questionário extenso aplicado sem confidencialidade ou sem capacidade real de gerar medidas.

Para orientar o trabalho, o PGR pode partir de cinco perguntas: qual é a fonte ocupacional do risco; quem está exposto; quais evidências sustentam a identificação; quais controles já existem; e que medida precisa ser adotada, mantida ou revisada. Essa matriz reduz o risco de transformar a avaliação em diagnóstico individual e mantém o foco na organização do trabalho.

**4. Em quais documentos o risco psicossocial deve ou pode aparecer**

O PGR concentra o registro formal. No inventário ficam a identificação, a avaliação e a classificação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho; no plano de ação, as medidas de prevenção, os responsáveis, os prazos e os critérios de acompanhamento. A NR-1 exige que os documentos do PGR estejam sob responsabilidade da organização, datados, assinados e disponíveis aos trabalhadores interessados, seus representantes e à Inspeção do Trabalho (BRASIL, 25).

Na AEP, pressão temporal, falta de pausas, exigência cognitiva excessiva, conflito de papéis, baixa autonomia e supervisão agressiva podem ser identificados e levados ao inventário do PGR. A AET aprofunda a análise quando há complexidade, controvérsia, medidas insuficientes, indicação do PCMSO ou relação com acidente e doença do trabalho (BRASIL, 2022b). No PCMSO, a informação entra pela via ocupacional e preventiva: o médico responsável pode apontar, de forma agregada, tendências que recomendem revisão do PGR, da AEP ou da AET, sempre sem romper o sigilo médico.

Na CIPA, o tema aparece em registros de demanda, atas, acompanhamento de medidas, campanhas e encaminhamento de problemas recorrentes à gestão. A comissão não exerce função clínica; sua atuação é preventiva, documental e institucional.

A CAT só entra quando houver acidente de trabalho ou doença do trabalho com suspeita ou caracterização de relação ocupacional. A Lei nº 8.213/1991 considera doença do trabalho aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. A empresa deve comunicar o acidente à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa; se a empresa não o fizer, a comunicação pode ser formalizada pelo próprio acidentado, por seus dependentes, pelo sindicato, pelo médico assistente ou por qualquer autoridade pública (BRASIL, 1991). O Anexo II do Decreto nº 3.048/1999 — Lista B — relaciona transtornos mentais e do comportamento (CID-10

*Segue na Página 09/13*

**Continuação da Página 8**  
F00-F48) a agentes etiológicos de natureza ocupacional e constitui a referência previdenciária central para o reconhecimento de doença ocupacional de origem psicossocial (BRASIL, 1999).

No eSocial, o S-2220 registra informações de monitoramento da saúde, como ASO e exames; o S-2240 registra exposição a agentes nocivos da Tabela 24. "Risco psicossocial" não deve ser declarado no S-2240 sem base previdenciária específica (BRASIL, 2026a).

### 5. Exemplos concretos de riscos psicossociais comuns por ocupação

No teleatendimento, no atendimento ao público e nas centrais de relacionamento, aparecem com frequência pressão por tempo médio de atendimento, metas incompatíveis com casos complexos, monitoramento excessivo, abuso verbal de clientes, limitação de pausas, baixa autonomia e conflito entre qualidade e velocidade exigida. A NR-17 traz regras específicas para esse segmento, incluindo dimensionamento para evitar sobrecarga habitual, pausas, proteção contra aceleração por mecanismos de monitoramento e vedação de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento (BRASIL, 2022b).

Serviços de saúde concentram exposição de outra natureza: turnos noturnos, contato com sofrimento e morte, decisões rápidas, conflitos com pacientes e familiares, violência e comunicação sob tensão. Nesses ambientes, a avaliação precisa considerar não apenas a intensidade da demanda, mas também a existência de apoio pós-evento crítico, protocolos de agressão, dimensionamento de equipes e clareza de responsabilidades.

Em escolas, universidades e instituições de ensino, o risco pode surgir do excesso de turmas, a

cúmulo de tarefas administrativas, pressão por resultados, violência verbal de alunos ou responsáveis, ausência de suporte institucional diante da indisciplina, insegurança em sala e comunicação fragmentada. O PGR pode tratar esses fatores por grupo exposto — docentes, inspetores, coordenadores, técnicos administrativos, portaria e equipe de apoio — e vincular medidas distintas a cada realidade.

Em escritórios, setores técnicos e áreas administrativas, o risco raramente aparece como evento isolado. Ele se acumula em prazos sucessivos, demandas simultâneas, prioridades indefinidas, reuniões excessivas, cobranças fora da jornada e mudanças de sistema sem treinamento suficiente.

Na logística, em armazéns, portarias de carga, expedição e operações portuárias em terra, os fatores psicossociais aparecem em janelas operacionais rígidas, filas, pressão de clientes, atrasos externos atribuídos ao trabalhador, conflitos com motoristas, turnos, trabalho noturno e falhas de comunicação entre empresas. O PGR deve separar o risco de acidente do fator organizacional que o agrava: o atropelamento por empilhadeira é risco de acidente; uma fila permanente com agressões e ausência de autoridade para resolver bloqueios é fator psicossocial relacionado ao trabalho. A distinção é importante porque as medidas também diferem — sinalização e segregação de tráfego não substituem protocolo de conflito, autoridade decisória e fluxo de comunicação.

Na construção civil, manutenção industrial, eletricidade, telecomunicações e serviços em campo, o problema costuma aparecer em urgências mal planejadas, pressão para concluir serviço em condição insegura, conflito

entre produção e segurança, trabalho isolado, deslocamentos longos, jornadas estendidas e comunicação falha entre contratante e contratada. A prevenção depende de planejamento da tarefa, Análise Preliminar de Risco (APR), Permissão de Trabalho quando aplicável, controle de jornada e autorização efetiva para recusa de condição insegura.

Vigilância e portaria exigem atenção especial ao trabalho solitário, à ameaça de violência, à comunicação em emergência e à possibilidade real de apoio imediato. Nas atividades rurais, agroindustriais e de campo, além de agentes físicos, químicos e biológicos, podem existir fatores psicossociais associados a metas de colheita, pagamento por produção, alojamento inadequado, isolamento, pressão sazonal, chefias intermediárias agressivas e ausência de canais de denúncia. A análise deve articular NR-1, NR-17 e NR-31, considerando sazonalidade, terceirização, alojamento, transporte, organização da produção e liderança local (BRASIL, 2024a).

### 6. Como prevenir dentro da empresa

A prevenção começa pela governança. A organização precisa definir responsabilidades entre direção, SESMT, recursos humanos, jurídico, compliance, lideranças operacionais, CIPA e responsáveis pelo PGR. O guia do MTE não escolhe um profissional único para identificar e avaliar fatores psicossociais; exige, na prática, responsáveis com competência adequada (BRASIL, 2025a).

O desenho do trabalho é o primeiro campo de intervenção: carga, ritmo, metas, prazos, jornada, pausas, exigências cognitivas, número de trabalhadores, fluxos de atendimento, sistemas, autonomia e recursos disponíveis precisam ser compatíveis com a atividade

real. Quando o risco nasce da sobrecarga, a medida adequada é reduzir ou reorganizar a carga. Treinar o trabalhador para "administrar melhor o tempo" não resolve uma demanda estruturalmente incompatível; apenas transfere para ele o ônus de uma falha de organização.

A liderança direta interfere na exposição diária: organiza prioridades, distribui tarefas, autoriza pausas, comunica mudanças e define como a equipe lida com conflito, erro e pressão por resultado. Assédio e violência exigem resposta institucional. Regras de conduta, canal de denúncia, garantia de anonimato, procedimento de apuração, proteção contra retaliação, sanções proporcionais, análise das áreas com maior incidência e capacitação anual formam um conjunto mínimo para empresas com CIPA, nos termos da Lei nº 14.457/2022. Mesmo quando a empresa não esteja obrigada a constituir comissão, esses elementos servem como referência técnica de prevenção (BRASIL, 2022a).

Mudança também é fonte de risco. Implantação de sistema, redução de equipe, troca de chefia, alteração de escala, automação, terceirização, mudança de layout ou criação de metas podem modificar a exposição psicossocial. A NR-1 exige revisão da avaliação quando houver alterações em tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos ou organização do trabalho que impliquem novos riscos ou modifiquem riscos existentes (BRASIL, 2025b).

O quadro normativo tem também eixo internacional. A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, internalizada pelo Decreto nº 1.254/1994, impõe ao empregador o dever de adotar política de segurança e saúde no trabalho

com participação dos trabalhadores e de seus representantes. Trata-se de fundamento jurídico da obrigação preventiva no ordenamento brasileiro, ao lado do art. 7º, XXII, da Constituição (BRASIL, 1994).

Os dados coletados na avaliação dos FRPRT submetem-se à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018). Registros de afastamentos, queixas ao PCMSO, denúncias internas, atestados e respostas a questionários psicossociais são dados pessoais sensíveis (art. 5º, II) e seguem o regime do art. 11. A organização precisa fixar base legal, finalidade, prazo de retenção e controles de acesso; manter registro do tratamento; separar informações nominativas dos indicadores agregados que orientam decisão ocupacional; e garantir os direitos do titular previstos no art. 18. A coordenação entre PGR, PCMSO, RH, jurídico e encarregado de dados deve ser definida antes da coleta, sob pena de tratamento ilícito ou exposição indevida de dados sensíveis (BRASIL, 2018).

O plano de ação perde valor quando não há acompanhamento. A organização precisa verificar se pausas passaram a ocorrer, se a carga foi reduzida, se denúncias foram tratadas, se a mudança de fluxo funcionou e se os indicadores da avaliação inicial se modificaram.

### 7. A empresa pode ser punida?

Sim, mas não como uma categoria isolada chamada "multa de risco psicossocial". A responsabilização decorre do descumprimento das obrigações de SST aplicáveis. A CLT determina que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir empregados por ordens de serviço, adotar medidas determinadas

pela autoridade competente e facilitar a fiscalização (BRASIL, 1943).

A NR-28 disciplina o procedimento de fiscalização e a aplicação de penalidades pecuniárias, com gradação de multas atualizada pela Portaria MTE nº 1.131/2025, que padronizou os valores por trabalhador exposto e ajustou critérios de descumprimento de preceitos legais ou regulamentares de SST. Em situação de grave e iminente risco, podem ser adotados embargo de obra ou interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, conforme a NR-3 e o art. 161 da CLT (BRASIL, 1943; BRASIL, 2019; BRASIL, 2025d; BRASIL, 2026c).

No campo previdenciário, a consequência surge quando o risco se materializa em acidente ou doença relacionada ao trabalho. O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), instituído pela Lei nº 11.430/2006 e regulamentado pelo Decreto nº 6.042/2007, estabelece presunção de natureza acidentária quando há correlação estatística entre o CID e a CNAE da empresa. Para diversos transtornos da Lista B do Decreto nº 3.048/1999 — entre eles episódios depressivos (F32), transtornos depressivos recorrentes (F33), transtornos fóbico-ansiosos (F40), outros transtornos ansiosos (F41) e reações a estresse grave e transtornos de adaptação (F43) — o NTEP pode ser acionado pela perícia do INSS independentemente da emissão da CAT, com efeitos sobre o benefício acidentário (B91), a estabilidade acidentária e o regime de responsabilidade do empregador. Caracterizada a culpa ou dolo, o INSS dispõe da ação regressiva acidentária prevista

**Continua na Página 10**

**Continuação da Página 9** no art. 120 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991; BRASIL, 1999; BRASIL, 2006).

Há duas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho de aplicação direta ao tema. A Súmula 378 fixa os requisitos da estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991. A Súmula 443 estabelece presunção de natureza discriminatória da dispensa quando o empregado é portador de doença grave que provoque estigma ou preconceito, hipótese em que cabe reintegração e indenização — orientação aplicável a transtornos mentais reconhecidos como doença ocupacional (BRASIL, 2003; BRASIL, 2012).

No campo civil e trabalhista, a omissão empresarial pode gerar pedidos de indenização por dano moral, dano material, dano existencial, reconhecimento de doença ocupacional, estabilidade acidentária, reintegração em hipóteses específicas e rescisão indireta. O art. 483 da CLT permite ao empregado considerar rescindido o contrato quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, houver rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações contratuais ou ato lesivo à honra e boa fama. A análise dependerá da prova do dano, do nexa e da conduta patronal, mas a ausência de PGR efetivo, de registro das medidas ou de resposta a denúncias pode pesar contra a empresa (BRASIL, 1943).

Em situações de assédio sexual, ameaça, agressão ou outra conduta tipificada, podem coexistir consequências administrativas, trabalhistas, civis e penais. A Lei nº 14.457/2022 ressalva que o recebimento de denúncias internas não substitui o procedimento penal correspondente quando a conduta tam-

bém configurar crime (BRASIL, 2022a).

## 8. Como o trabalhador pode recorrer quando se sente exposto a risco psicossocial

O primeiro passo é registrar o problema com objetividade. Fatos, datas, setor, pessoas envolvidas, jornada, metas, pausas suprimidas, mensagens, ordens, testemunhas, agressões, cobranças, mudanças de rotina e efeitos no trabalho ajudam a transformar a reclamação em informação verificável. O relato deve apontar a condição de trabalho — não apenas a insatisfação pessoal; quanto mais claro for o vínculo entre a organização da atividade e o risco percebido, maior a utilidade do registro para CIPA, SESMT, fiscalização ou prova judicial.

Na estrutura interna, o trabalhador pode procurar superior hierárquico, recursos humanos, SESMT, CIPA, canal de denúncias, compliance ou ouvidoria.

Quando houver CIPA, a comissão pode registrar demandas, discutir riscos, acompanhar plano de ação e cobrar providências. Em assédio e violência, a Lei nº 14.457/2022 exige procedimento de denúncia com garantia de anonimato para empresas obrigadas a constituir CIPA (BRASIL, 2022a).

Atendimento médico ou psicológico deve ser buscado quando houver sintomas, crise, afastamento, sofrimento persistente ou suspeita de relação com o trabalho. O relato ao profissional deve incluir as condições laborais relevantes: jornada, metas, episódios de violência, exposição a assédio, ausência de pausas ou alteração recente da organização da atividade.

A denúncia trabalhista ao MTE é outro caminho. O canal oficial informa que os dados pessoais do denunciante são sigilosos e não são divulga-

dos durante eventual fiscalização, embora a denúncia geral não deva ser apresentada como anônima.

Quanto mais precisa for a descrição da empresa, local, setores afetados, datas aproximadas, fatos e documentos disponíveis, maior a utilidade da denúncia para a fiscalização (BRASIL, 2026d).

Quando o problema tem dimensão coletiva, o Ministério Público do Trabalho (MPT) pode ser acionado: assédio institucional, metas abusivas, adoecimento em grupo, violência recorrente, ausência de canal de denúncia, retaliação ou omissão diante de risco conhecido. O sindicato da categoria também pode acompanhar denúncias, negociar providências, solicitar fiscalização e atuar coletivamente (BRASIL, 1943; BRASIL, 2026e). A Justiça do Trabalho é o caminho para pedidos de reparação, rescisão indireta, reconhecimento de doença ocupacional, estabilidade, indenização ou obrigação de fazer.

Em situação de grave e iminente risco, a NR-1 reconhece o direito de interrupção da atividade. O item 1.4.3, alterado pela Portaria MTE nº 342/2024, prevê que o trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar, por motivos razoáveis, risco grave e iminente para sua vida ou saúde, devendo informar imediatamente o superior hierárquico. A empresa não pode exigir o retorno enquanto medidas corretivas não forem adotadas; a portaria assegura proteção contra consequências injustificadas (item 1.4.3.2) e impõe o dever de comunicar imediatamente situações de risco (item 1.4.3.3). O conceito técnico de grave e iminente risco está delimitado na NR-3 (BRASIL, 2019; BRASIL, 2024c; BRASIL, 2025b).

## 9. O que não deve ser feito

Questionários improvisados não substituem a avaliação de riscos. Podem gerar aparência de método, mas não sustentam o PGR quando não há finalidade definida, confidencialidade adequada, interpretação técnica e ligação direta com inventário e plano de ação.

Também é inadequado tratar assédio apenas como conflito entre duas pessoas quando houver padrão de gestão, tolerância organizacional, metas abusivas, exposição pública de desempenho, humilhação coletiva ou retaliação.

Nesses casos, a apuração individual não basta; há uma condição organizacional a ser tratada como risco no PGR, com medidas sobre comando, metas, comunicação, proteção contra retaliação e responsabilização institucional.

Outro erro é lançar "risco psicossocial" genericamente no S-2240. A ausência de código previdenciário específico não elimina a obrigação trabalhista de identificar e controlar o risco. Indica, apenas, que o registro correto está nos documentos de SST e de gestão — não em lançamento artificial no evento de agentes nocivos (BRASIL, 2026a).

Não se corrige risco organizacional com resposta exclusivamente individual.

Se a equipe está subdimensionada, a solução não é ensinar resiliência enquanto a carga permanece incompatível. Se há violência de usuários, não basta pedir cordialidade ao empregado. Se existe assédio, a palestra anual não resolve sozinha; são necessários canal, apuração, sanção, proteção contra retaliação e mudança das práticas de gestão.

## 10. Modelo de estrutura para inserir no PGR

Uma seção tecnicamente defensável no PGR pode ter a seguinte re-

dação base, desde que ajustada à realidade avaliada:

"Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho foram avaliados como parte do GRO, em integração com a AEP prevista na NR-17. A Avaliação considerou a organização real das atividades, incluindo carga de trabalho, ritmo, exigências de tempo, clareza de responsabilidades, autonomia, comunicação, suporte das lideranças, relações interpessoais, exposição a violência ou assédio, trabalho remoto ou isolado, mudanças organizacionais e indicadores de saúde e segurança disponíveis. Foram utilizadas observações diretas, escuta de trabalhadores, registros da CIPA, dados agregados do PCMSO, registros de incidentes e análise documental. Os fatores identificados foram registrados no inventário de riscos e classificados segundo critérios de severidade e probabilidade, considerando as exigências da atividade e a eficácia das medidas de prevenção existentes. As medidas de controle foram consolidadas no plano de ação do PGR, com responsáveis, prazos e critérios de acompanhamento."

A redação-base apenas organiza o procedimento. O conteúdo com valor técnico precisa vir do levantamento feito em cada empresa, setor e atividade, com evidências suficientes para justificar a classificação e as medidas previstas.

## 11. Conclusão técnica

A gestão dos fatores de risco psicossociais na NR-1 não se reduz a campanha de bem-estar. A brigada nasce do trabalho real: como ele é organizado, exigido, controlado e supervisionado. O inventário do PGR deve registrar a fonte ocupacional do risco, o grupo exposto, as evidências, a classificação e as medidas existentes; o plano

de ação deve indicar controles proporcionais, responsáveis, prazos e forma de acompanhamento. Essa lógica aproxima o tema da gestão comum de SST: identificar perigo, avaliar risco, controlar, acompanhar e revisar.

O trabalhador dispõe de instrumentos para agir — registro interno, CIPA, SESMT, canal de denúncias, sindicato, MTE, MP T, assistência médica, INSS e Justiça do Trabalho. Quando houver risco grave e iminente, a NR-1 admite a interrupção da atividade; quando houver acidente ou doença relacionada ao trabalho, a CAT deve ser emitida. Se a empresa se omitir, outros legitimados podem formalizar a comunicação.

O enquadramento mais seguro permanece técnico e organizacional: identificar o trabalho que gera a exposição, registrar o risco, definir medida proporcional e verificar se o controle produziu efeito.

**Ricardo C. Miguez**  
Engenheiro de Segurança do Trabalho (CREA-RJ/ SP)  
Contato: ricardo@miguez.eng.br

O autor usou de várias referências as quais constam no documento original, o qual está à disposição do leitor

**Norminha 887,**  
**04/06/2026**



# Nova NR-10: análise técnica das mudanças e impactos para SST, PIE, treinamentos e fiscalização

Páginas 11 e 12/13

**Norminha 887, 04/06/2026**

**Originalmente publicado no RSDATA Software de SST**

A publicação da Portaria MTE nº 737/2026 no Diário Oficial da União marca uma das mudanças mais relevantes da NR-10 nos últimos anos. A nova redação da Norma Regulamentadora nº 10 trata da segurança em instalações elétricas e serviços em eletricidade e substitui integralmente as redações anteriores trazidas pelas Portarias MTE nº 598/2004 e MT PS nº 508/2016.

Para as organizações, profissionais de SST, consultorias e áreas de manutenção, o momento não é de alarme, mas de revisão técnica, planejamento e gestão preventiva. A Portaria estabelece vacância geral de 1 ano, entrando em vigor um ano após sua publicação. Há ainda regra específica para a alínea “e” do subitem 10.6.4, aplicável a instalações elétricas existentes, cuja exigência passa a valer um ano após a vigência geral da Portaria.

A principal mensagem é: a NR-10 mudou critérios, reorganizou obriga-

ções e atualizou conceitos, mas não reduziu o risco elétrico. Em especial, a baixa tensão continua sendo o cenário mais frequente de acidentes graves e fatais com eletricidade no Brasil, uma tensão de 220 V é suficiente para causar incêndio, explosão e morte. O risco é real, comum e letal em baixa tensão.

## O que realmente mudou na NR-10?

A nova redação moderniza a forma de tratar os riscos elétricos, aproximando a NR-10 do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais previsto na NR-1, alinhando-se aos elevados padrões de SST incorporados à ISO 45001, nos quais a hierarquia das medidas de controle já está consagrada. O próprio texto da NR-10 estabelece que os riscos decorrentes do emprego da energia elétrica devem ser controlados observando o GRO, nos termos da NR-1.

## A mudança do PIE não deve ser confundida com redução da prevenção

Um dos pontos mais comentados é o fim do antigo critério de 75 kW como gatilho para obrigatoriedade do Prontuário

Tema central	Fato normativo	Impacto prático para a gestão
PIE	Extinção do antigo critério linear de 75 kW. O PIE passa a ser exigido para organizações que integrem o SEP ou realizem atividades em instalações de média e alta tensão.	Reduz uma obrigação documental em alguns cenários, mas não elimina o dever de prevenir riscos elétricos, especialmente em baixa tensão. Sob o ponto de vista da precaução e da prevenção, representa um afrouxamento que exige maturidade na maior das organizações.
Baixa tensão	A BT continua dentro do campo de aplicação da NR-10 quando houver exposição a perigos decorrentes da energia elétrica.	O risco é real, frequente e potencialmente letal. A maioria dos acidentes graves e fatais com eletricidade ocorre justamente em baixa tensão. A ausência de PIE obrigatório não significa ausência de gestão.
GRO/PGR	A NR-10 passa a dialogar de forma mais direta com o processo de identificação de perigos, avaliação de riscos e medidas de prevenção da NR-1.	Riscos de choque, arco elétrico, incêndio, explosão, proximidade e campos eletromagnéticos devem ser tratados no Inventário de Riscos e no plano de ação.
Hierarquia de controles	A desenergização aparece como medida prioritária de eliminação do perigo elétrico.	Reforça a lógica de eliminar o perigo antes de recorrer a medidas administrativas ou EPIs.
Arco elétrico	A norma fortalece o uso de critérios técnicos para energia incidente e proteção contra arco elétrico.	A especificação de vestimentas e medidas de proteção exige avaliação técnica mais consistente.
Capacitação	Os treinamentos foram reorganizados, com previsão de prática supervisionada, conteúdo prático presencial e rastreabilidade.	O maior ganho prático está na obrigatoriedade do conteúdo prático presencial e no fim da revalidação genérica de certificados: a capacitação passa a valer somente para a organização que a ministrou, não podendo ser convalidada para outra.
Grave e eminente risco	A NR-10 prevê hipóteses em que embargo ou interdição podem ser aplicados sem uso da metodologia da NR-3, inclusive mediante denúncia.	Aumenta a necessidade de auditorias internas preventivas para evitar paralisações imediatas.

das Instalações Elétricas. Pela nova redação, a documentação descrita nos itens 10.15.4 e 10.15.5 deve ser organizada como PIE para organizações que integrem o Sistema Elétrico de Potência (SEP) ou que realizem atividades em instalações elétricas com média e alta tensão.

Esse ajuste pode representar desoneração documental para empresas que operam exclusivamente em baixa tensão. Porém, do ponto de vista da prevenção, esse é justamente o ponto que exige maior cuidado: baixa tensão não é baixo risco.

A baixa tensão está presente em grande parte dos ambientes de trabalho e é responsável pela maioria dos acidentes elétricos graves e fatais. Uma instalação de 220 V é suficiente para gerar

choque elétrico com consequências letais, curtos-circuitos, incêndios e explosões. Por isso, mesmo quando a organização não estiver obrigada a manter PIE, ela deve continuar mantendo projetos, esquemas, inspeções, procedimentos, sinalização, bloqueios, controle de acesso e medidas de prevenção compatíveis com os riscos existentes.

## Baixa tensão continua exigindo gestão séria

A nova NR-10 define as faixas de tensão da seguinte forma:

- **Baixa Tensão (BT):** superior a 50 V em corrente alternada ou 120 V em corrente contínua, e igual ou inferior a 1.000 V CA ou 1.500 V CC

- **Média Tensão (MT):** superior aos limites de BT e igual ou inferior a 36.200 V CA ou 3.000 V

CC

- **Alta Tensão (AT):** superior a 36.200 V CA ou superior a 3.000 V CC

Esse ponto é essencial porque muitas empresas podem interpretar equivocadamente que, por não estarem mais enquadradas no PIE, estariam diante de um cenário de menor responsabilidade. Na prática, ocorre o contrário: a organização passa a depender ainda mais de uma gestão interna consciente, baseada em inventário, projetos atualizados, inspeções, procedimentos e medidas de controle.

A ausência de inventário ou projeto das instalações elétricas, mesmo em baixa tensão, fragiliza os processos gerenciais. Procedimentos como bloqueio e etiquetagem, conhecidos como LOTO, são intensamente utilizados neste cenário de BT e continuam sendo altamente relevantes, especialmente em manutenções, painéis, quadros elétricos, máquinas, equipamentos e instalações industriais ou prediais.

## Conceitos e definições: por que proximidade e zoneamento importam

A nova NR-10 reforça a importância dos conceitos técnicos. Para quem atua com SST, manutenção, facilities, engenharia, consultoria ou gestão operacional, compreender os termos da norma é indispensável.

A norma trabalha com a ideia de zona livre, zona controlada e zona de risco. A Zona Controlada é o entorno da zona de risco, com dimensões estabelecidas conforme o nível de tensão, cuja aproximação só é permitida a profissionais autorizados. A Zona de Risco é o entorno de parte condutora energizada, acessível inclusive acidentalmente, com risco de choque elétrico, cuja aproximação exige trabalhadores autorizados e técnicas adequadas.

É desse conceito que

nasce a importância da proximidade: não basta avaliar apenas o contato direto com a fonte energizada. O espaço entre o trabalhador e a fonte de perigo, denominado zoneamento de riscos, também precisa ser controlado. Em eletricidade, distância, barreiras, sinalização, isolamento, autorização e procedimento fazem parte da prevenção.

## A hierarquia de controles e a centralidade da desenergização

A NR-10 estabelece que, prioritariamente, deve ser adotada a eliminação do perigo decorrente do emprego da energia elétrica por meio da desenergização das instalações elétricas.

Esse ponto está alinhado à lógica da NR-1, que determina a ordem de prioridade das medidas de prevenção: eliminação dos fatores de risco; minimização e controle com proteção coletiva; medidas administrativas ou de organização do trabalho; e, por último, proteção individual. Essa hierarquia, já consagrada na NR-1.4.1, está incorporada às NRs alinhadas ao padrão de qualidade da ISO 45001.

Na prática, trabalhos com instalações energizadas devem ser tratados como exceção técnica, não como rotina controlável. A organização precisa justificar, documentar e controlar as situações em que a desenergização não for possível, garantindo procedimentos formais, análise

*Continua na Pág. 12/13*

**Conjunto 2 em 1 da JGB**

Texion® MI: proteção contra umidade, arco elétrico e fogo repentino (ATPV 9,3 cal/cm<sup>2</sup>), com resistência, conforto e alta performance para ambientes exigentes.

REF. 415 TM CA. 41411

REF. 420 TM CA. 41613

@jgbequipamentos

**VOCÊ MAIS SEGURO COM EPI.com**

Equipamentos de Segurança

R. BRASIL, 177 - SÃO JOÃO, ARACATUBA - SP

(081) 3606-3003 @EPI.COM.SAOCATUBA

Proteção completa para um ambiente de trabalho mais confiável e eficiente!

**Continuação da Pág. 11**  
de risco, permissão de trabalho quando aplicável, trabalhadores autorizados, equipamentos adequados e supervisão.

**Arco elétrico: mais técnica, menos estimativa genérica**

A nova NR-10 fortalece a avaliação dos riscos relacionados ao arco elétrico. A norma prevê critérios para seleção de EPIs de proteção contra os efeitos do arco elétrico e estabelece que, em condições não previstas no Anexo IV ou quando se buscar especificação de categoria inferior às previstas, a organização deve realizar estudo de energia incidente.

Isso reduz espaço para decisões baseadas apenas em estimativas genéricas. A escolha de vestimentas e demais medidas de proteção precisa considerar corrente de falta, tempo de eliminação, distância de trabalho, características do equipamento e cenário real de exposição.

**Treinamentos: o maior ganho prático está na competência real**

Um dos avanços mais importantes da nova NR-10 está na capacitação. A norma reorganiza os treinamentos, separando modalidades conforme o tipo de atividade, instalação e risco. Também determina que a capacitação inclua conteúdo teórico e prática supervisionada, considerando a realidade da organização, as características das instalações, os procedimentos de trabalho e as condições impeditivas.

Além disso, a capacitação só tem validade para a organização que capacitou o trabalhador, nas condições estabelecidas pelo profissional legalmente habilitado responsável. O certificado não poderá ser revalidado ou convalidado para outra organização. O conteúdo prático dos treinamentos de segurança e saúde previstos na NR-10 deve ser realizado na modali-

dade presencial.

Esse ponto muda bastante a lógica do mercado. O maior ganho é justamente o fim da venda pura e simples de certificados EAD: a capacitação não pode ser tratada como simples emissão de certificado, nem como um treinamento feito apenas para cumprir tabela. A parte prática, a supervisão e a aderência à realidade da empresa passam a ser elementos centrais.

O certificado deixa de ser um documento genérico e passa a estar vinculado à organização, ao responsável técnico, às condições de trabalho e à autorização concedida.

**Fiscalização, grave e iminente risco, embargo e interdição**

A nova NR-10 também traz impactos relevantes para fiscalização. O item 10.16.1 dispensa o uso da metodologia da NR-3 para imposição de embargo ou interdição quando constatadas situações específicas de Grave e Iminente Risco, como ausência de medidas de proteção coletiva em áreas classificadas, não adoção de procedimentos apropriados para desenergização ou reenergização, realização de serviço por trabalhador que não atenda aos requisitos da norma e não realização de ensaios e testes de isolamento elétrica conforme exigido.

Nesses casos, a interdição é imediata, podendo ser aplicada pela autoridade competente ou acionada por denúncia. Além disso, a própria NR-10 prevê que as organizações devem promover ações de controle de riscos originados por terceiros em suas instalações elétricas e oferecer denúncia aos órgãos competentes quando cabível.

Para as empresas, a consequência prática é clara: não basta corrigir depois da fiscalização. É preciso auditar antes, identificar falhas, regis-

trar medidas de prevenção e acompanhar planos de ação.

**FAQ técnico sobre a nova NR-10**

**1. Empresas com carga instalada abaixo de 75 kW ainda precisam ter PIE?**

O antigo critério de 75 kW foi extinto. A obrigatoriedade do PIE passa a estar vinculada ao enquadramento no SEP ou à realização de atividades em instalações elétricas de média e alta tensão.

**Mas atenção:** isso não significa ausência de obrigações. Mesmo empresas que operam exclusivamente em baixa tensão devem manter a gestão dos riscos elétricos compatível com sua realidade.

**2. Baixa tensão ficou menos importante?**

Não. A baixa tensão é o cenário mais comum de acidentes elétricos graves e fatais. A mudança reduz uma exigência documental específica em alguns cenários, mas não reduz — e não pode reduzir — a responsabilidade da organização em prevenir choques, arcos, incêndios e explosões.

**3. O que muda nos treinamentos?**

A norma torna obrigatório o conteúdo prático presencial e vincula a validade do certificado à organização que ministrou a capacitação. Não há mais revalidação ou convalidação para outra empresa. Treinamento alinhado à atividade real, com prática supervisionada, avaliação e rastreabilidade, passa a ser o padrão exigido.

**4. Certificados EAD continuam suficientes?**

Para a parte teórica, podem existir formatos compatíveis com a NR-1 e com a organização do treinamento. Porém, o conteúdo prático dos treinamentos previstos na NR-10 deve ser presencial. O modelo de certificado genérico, desvinculado da prática e da realidade da organização, perde completamente a

força.

**5. O que acontece se houver grave e iminente risco?**

A NR-10 prevê interdição imediata, sem necessidade da metodologia da NR-3. A atuação pode ser da autoridade competente ou desencadeada por denúncia. Ausência de proteção coletiva, falhas em desenergização, trabalhadores não autorizados ou ausência de ensaios exigidos são situações que podem gerar paralisação imediata.

**Conclusão:** a NR-10 mudou, mas o risco elétrico continua

A nova NR-10 moderniza critérios, reorganiza treinamentos e aproxima a segurança em eletricidade do GRO/PGR. Porém, a leitura correta da norma não deve ser de aprofundamento da prevenção.

A retirada do antigo critério de 75 kW para o PIE pode reduzir burocracias em determinados cenários, mas, do ponto de vista da precaução e da prudência, fragiliza a cadeia preventiva para organizações que não mantiverem controles robustos por iniciativa própria. Empresas responsáveis, seguradoras, consultorias e profissionais conscientes podem e devem, continuar exigindo documentação técnica, inspeções, inventários, procedimentos, bloqueios, treinamentos práticos e rastreabilidade. Não há nenhum impedimento para isso.

A baixa tensão continua sendo risco real, frequente e letal. A diferença é que agora a gestão precisa ser ainda mais criteriosa para separar desoneração documental de negligência preventiva.

**Baixe a Portaria neste link:**

<file:///G:/Downloads/POR-TARIA-MTE-No-737-DE-29-DE-MAIO-DE-2026.pdf>

**Norminha 887, 04/06/2026**

**Crônica da Semana**  
Claudiano Ferreira,  
Técnico de Segurança do Trabalho e Gestor de Pessoas  
(93) 98119-3823 - claudiotecseg@outlook.com.br

**A PLACA NA PAREDE**

**Norminha 887, 04/06/2026**

**Na entrada da oficina havia uma placa enorme:**

“SEGURANÇA EM PRIMEIRO LUGAR.”

Todo mundo passava por ela todos os dias. Mas quase ninguém olhava.

Até que um encarregado teve uma ideia simples.

Toda sexta-feira ele escolhia alguém da equipe para reconhecer na frente dos colegas.

Não pelo mais rápido. Não pelo mais forte. Mas pela atitude segura da semana.

Um dia foi o operador que parou a máquina ao

perceber risco. Outro dia foi o ajudante que alertou sobre óleo derramado. Depois foi o mecânico que ajudou um colega novato a usar o EPI corretamente.

Com o tempo, algo mudou naquela empresa.

A placa continuava na parede... mas agora a segurança também estava nas atitudes.

Porque segurança não cresce apenas com normas. Segurança cresce quando pessoas se sentem valorizadas.

E elogio sincero tem o poder de transformar regra em consciência.

**Norminha 887, 04/06/2026**

**CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12**  
24, 25, 26 e 27 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas  
**Presidente Prudente/SP**  
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

**Inscrições e Informações:**  
**(18) 99765-2705**

**CURSO INSTRUTOR NR-20**  
31/07 e 01 de agosto de 2026 – Das 08 às 18 horas  
**Presidente Prudente/SP**  
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

**ROSINALDO RAMOS**  
ADVOCACIA PREVIDENCIARIA

[www.rosinaldoramos.adv.br](http://www.rosinaldoramos.adv.br)  
advocaciariosinaldoramos

**Presidente Prudente - SP**  
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - Vl. São Jorge  
☎ 18 3903-1046 ☎ 18 99742-4659  
✉ contato@rosinaldoramos.adv.br

**Presidente Epitácio - SP**  
Rua Cuiabá, 3-82 - Centro  
☎ 18 3281-4342 ☎ 18 99637-9315  
✉ contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br

**Lucélia - SP**  
Av. Internacional, 1340 - Centro  
☎ 18 3551-1002 ☎ 18 99809-2880  
✉ escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

**Oswaldo Cruz - SP**  
Rua Ricardo Ponciano, 477 - Centro  
☎ 18 3528-1146 ☎ 18 99730-7018  
✉ contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

# Profissionais da saúde vivem avanço simultâneo de doenças mentais e violência nos hospitais

**Norminha 887,  
04/06/2026**

O avanço dos transtornos mentais entre profissionais da saúde deixou de ser uma crise silenciosa e passou a impactar diretamente a segurança, o funcionamento e as relações dentro dos hospitais brasileiros. Os números mais recentes mostram que o País vive uma deterioração simultânea da saúde emocional das equipes e do ambiente institucional nas unidades de atendimento – cenário que já preocupa especialistas em saúde ocupacional, medicina do trabalho e gestão hospitalar.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, o Brasil registrou, em 2025, mais de 546 mil benefícios por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais e comportamentais, consolidando o maior volume já registrado para esse tipo de afastamento. Ansiedade, depressão e episódios relacionados ao esgotamento emocional lideram as concessões em todo o país.

Entre os transtornos mais recorrentes estão ansiedade generalizada, episódios depressivos, síndrome do pânico, transtornos adaptativos e burnout.

A ansiedade lidera os registros nacionais de licenças previdenciárias, seguida pela depressão, enquanto os afastamentos ligados à síndrome de burnout dispararam nos últimos quatro anos. Dentro desse cenário,

enfermagem e medicina aparecem entre as profissões mais atingidas pelo adoecimento emocional.

## Saúde dos profissionais da Saúde em cheque

Especialistas apontam que a combinação entre

completamente esgotados porque existe medo de afastamento, pressão financeira, sentimento de culpa com as equipes e até banalização do sofrimento emocional dentro do setor da saúde. Isso cria um adoecimento silencioso extremamente perigoso”, afirma o médico do trabalho, gestor em saúde, palestrante, mentor e autor Dr. Ricardo Pacheco.

Outro dado que chama atenção é o perfil dos afastamentos. Segundo o Ministério da Previdência Social, as mulheres representam 63,46% dos benefícios concedidos por transtornos mentais no País – fator que impacta diretamente setores como enfermagem e assistência hospitalar, com postos majoritariamente por profissionais do sexo feminino.

Burnout explode e hospitais operam sob tensão emocional permanente. O crescimento dos afastamentos relacionados ao burnout se tornou um dos principais alertas dentro da saúde ocupacional.

Nos últimos anos, o esgotamento profissional deixou de ser uma condição isolada e passou a atingir equipes inteiras dentro das instituições hospitalares. Especialistas apontam que ambientes marcados por pressão contínua, déficit operacional, urgência permanente e sobrecarga emocional favorecem o desenvolvimento de exaustão psíquica coletiva.

Segundo Dr. Ricardo Pacheco, os hospitais brasileiros passaram a operar sob um modelo de

tensão humana constante. “Estamos diante de um fenômeno coletivo. Não é mais apenas o profissional adoecendo individualmente. São equipes inteiras trabalhando sob desgaste contínuo, tensão permanente e pressão emocional extrema. Isso muda o comportamento das pessoas, aumenta conflitos, reduz tolerância ao estresse e fragiliza o ambiente hospitalar como um todo”, afirma.

Segundo ele, o debate sobre saúde mental ainda é tratado de forma superficial por muitas organizações, enquanto os efeitos concretos da exaustão emocional já alteram a dinâmica operacional das instituições. “O hospital vive diariamente no limite humano. O profissional lida o tempo inteiro com sofrimento, urgência, escassez, morte, responsabilidade extrema e tomada de decisão crítica. Quando esse cenário se soma a jornadas abusivas, ambientes desorganizados e ausência de suporte psicológico institucional, o resultado é uma deterioração emocional coletiva”, alerta.

Na avaliação do médico, o adoecimento emocional deixou de ser apenas uma questão clínica individual e passou a produzir impactos diretos sobre segurança assistencial, comunicação interna, relacionamento entre equipes e funcionamento organizacional. “A exaustão emocional altera comunicação, reduz empatia, aumenta intolerância, favorece conflitos e compromete relações interpessoais. Isso afeta profissionais, pacientes, lideranças e a própria estabilidade institucional”.

**Violência hospitalar cresce junto com a deterioração emocional das equipes**

Ao mesmo tempo em

que avançam os transtornos mentais, cresce também a violência ocupacional dentro das unidades de saúde.

Levantamento divulgado esse ano pelo Conselho Regional de Medicina do Estado do Rio de Janeiro (Cremerj), revelou que quase mil médicos sofreram algum tipo de agressão durante o exercício profissional entre 2018 e 2025 apenas no estado do Rio de Janeiro. Foram registrados 459 episódios de agressão verbal, 208 casos de assédio moral e 89 agressões físicas.

Tradicionalmente, a violência hospitalar costuma ser associada à superlotação, demora no atendimento, tensão nas emergências, falta de leitos e ausência de estrutura adequada. Mas especialistas da área de saúde ocupacional começam a apontar um componente estrutural ainda pouco debatido: o impacto dos riscos psicossociais sobre o ambiente relacional dentro das instituições.

Revisões científicas internacionais publicadas em 2025 mostram associação consistente entre burnout, fadiga emocional crônica, irritabilidade, deterioração das relações interpessoais, assédio organizacional e aumento de conflitos em equipes hospitalares.

Segundo Dr. Ricardo Pacheco, hospitais emocionalmente adoecidos passam a operar sob tensão permanente. “Quando equipes trabalham continuamente sob desgaste extremo, pressão assistencial, medo, insegurança e exaustão emocional, o ambiente institucional inteiro muda. O nível de tolerância diminui, os conflitos aumentam e as relações humanas começam a se deteriorar”, explica.

**NR-1 fortalece reconhecimento dos riscos psicossociais**  
Para o presidente da ABRESST, um dos movimentos mais importantes dos últimos anos foi justamente a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), conduzida pelo MTE.

A norma passou a reconhecer oficialmente fatores psicossociais relacionados ao ambiente laboral dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), incluindo pressão excessiva, metas abusivas, jornadas desgastantes, assédio moral, conflitos interpessoais, sobrecarga emocional e ausência de suporte organizacional.

Segundo Dr. Ricardo Pacheco, a mudança representa uma transformação histórica porque desloca o debate do adoecimento individual para a responsabilidade organizacional. “Durante décadas, o sofrimento mental foi tratado quase exclusivamente como fragilidade emocional do trabalhador. A atualização da NR-1 ajuda a consolidar uma visão moderna: ambientes organizacionais também adoecem pessoas. Isso muda completamente a lógica da prevenção”, afirma.

Segundo ele, ainda existe muita desinformação sobre o alcance da norma. “Existe uma narrativa equivocada de que a NR-1 virou uma ‘norma da saúde mental’. Isso não é verdade. A saúde mental é apenas uma das dimensões dos riscos psicossociais. A norma trata de gestão organizacional, prevenção, ambiente laboral saudável e segurança ocupacional”, ressalta.

**Clique aqui e Assine Revista Cipa&Incêndio**

**Norminha 887,  
04/06/2026**



**Crescem os afastamentos por transtornos mentais e os casos de agressão nas unidades de saúde; médico alerta que hospitais emocionalmente adoecidos se tornaram um novo risco ocupacional no Brasil**

jornadas extensas, múltiplos vínculos empregatícios, déficit de profissionais, pressão assistencial, violência institucional, cobrança por produtividade e trauma residual da pandemia criou um ambiente de desgaste contínuo nas unidades de saúde brasileiras.

O Conselho Federal de Enfermagem (Cofen) vem emitindo alertas frequentes sobre o crescimento das licenças psiquiátricas na categoria e sobre os efeitos da sobrecarga física e emocional sobre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem.

Além disso, os dados previdenciários mostram apenas parte do problema. Como os registros oficiais contabilizam principalmente afastamentos superiores a 15 dias, especialistas alertam para uma enorme subnotificação de trabalhadores que permanecem em atividade mesmo apresentando sintomas severos, como insônia, irritabilidade, fadiga extrema, crises de ansiedade, dificuldade de concentração e exaustão emocional.

“Muitos profissionais continuam trabalhando

(18) 3644-5473 - Fixo 99117-6952 - Vivo  
98131-2390 - Tim 99128-9321 - Claro  
**CAIO CESAR CACHONI**  
**caioepseg@terra.com.br**