

28 DE ABRIL

Dia Mundial da Segurança e da Saúde no Trabalho

TEMAS RELEVANTES



AGENDA 2026



Introdução

O Dia Mundial da Segurança e da Saúde no Trabalho é uma oportunidade para as empresas revisitarem uma agenda que deixou de ser apenas operacional ou reativa.

Em 2026, segurança e saúde no trabalho se consolidam como tema de governança, gestão de risco e sustentabilidade das relações de trabalho. Mais do que cumprir obrigações normativas, o desafio das organizações passa por estruturar ambientes efetivamente seguros, saudáveis e capazes de prevenir adoecimentos, passivos e perdas de produtividade.

Nesse contexto, algumas frentes ganham especial relevância no Brasil, seja por mudanças regulatórias recentes, seja pelo aumento da cobrança institucional sobre prevenção, documentação e cultura organizacional.

Com esse pano de fundo, este material reúne três temas centrais em Segurança e Saúde no Trabalho para as empresas em 2026, selecionados a partir da curadoria da equipe do escritório, com foco nos pontos que tendem a gerar maior impacto prático para empregadores, gestores e áreas de compliance, RH e jurídico. A proposta é oferecer uma visão objetiva dos temas que merecem acompanhamento desde já e contribuir para uma atuação preventiva, tecnicamente embasada e aderente às exigências atuais.

Confira, a seguir, os três temas mais relevantes em Segurança e Saúde no Trabalho para empresas em 2026.

1.

Entrada em vigor da NR-1 com foco em riscos psicossociais

Entre os temas mais relevantes para as empresas em 2026, a atualização da NR-1 ocupa posição central. A partir de 26 de maio de 2026, os fatores de risco psicossociais passam a constar expressamente no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), o que amplia o olhar das organizações sobre saúde e segurança no trabalho e exige uma abordagem mais estruturada sobre aspectos ligados à saúde mental, à organização do trabalho e às relações no ambiente corporativo.

Na prática, a mudança tende a pressionar as empresas a revisar seus processos de identificação de riscos, critérios de avaliação, medidas preventivas, rotinas de treinamento e evidências documentais. Mais do que reconhecer a existência do tema, será necessário demonstrar que a organização possui mecanismos concretos para mapear situações de sobrecarga, pressão excessiva, falhas de comunicação, conflitos interpessoais e outros fatores que possam comprometer a saúde dos trabalhadores e aumentar a exposição da empresa.

O tema ganha relevância adicional porque reforça a necessidade de atuação coordenada entre áreas como jurídico, RH, compliance, liderança e segurança do trabalho. Em 2026, a tendência é que a gestão dos riscos psicossociais deixe de ser tratada como pauta acessória e passe a integrar, de forma mais clara, a estratégia preventiva das empresas.

O que efetivamente muda, na prática, com a entrada em vigor da nova redação da NR-1?

A partir da vigência da nova NR-1, as empresas deverão contemplar os riscos psicossociais no inventário de riscos e no plano de ação que compõem o PGR, implicando nas seguintes e principais obrigações:

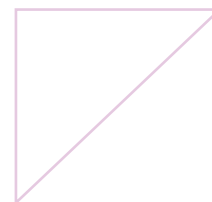
- a. Identificação dos fatores de riscos psicossociais;
- b. Avaliação e indicação do nível de cada risco psicossocial identificado;
- c. Classificação dos riscos psicossociais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- d. Implementação medidas de prevenção e eliminação dos riscos psicossociais;
- e. Acompanhamento do controle dos riscos psicossociais.

O que são fatores de risco psicossociais e como eles podem se manifestar no ambiente de trabalho?

São perigos decorrentes de problemas na concepção, organização e gestão do trabalho, com potencial lesivo na saúde dos trabalhadores. Podemos citar como exemplos:

- a. Assédio de qualquer natureza;
- b. Subcarga ou sobrecarga de trabalho;
- c. Baixas recompensas e reconhecimento;
- d. Falta de autonomia;
- e. Falta de suporte ou apoio;
- f. Trabalho em condições de difícil comunicação.

Quais documentos, processos e rotinas internas as empresas devem revisar desde já para se adequar?



A NR-1 não fixa ferramentas, metodologias e medidas práticas obrigatórias. Assim, cabe a cada organização adotar o procedimento de sua preferência, desde que amparado em fundamento técnico consistente, razoável e que conte com a participação dos trabalhadores.

A seguir, listamos algumas medidas que podem ser adotadas, observando-se a cautela e a necessidade de adequação com a realidade de cada companhia:

- a. Robustecimento dos ASOs (exames médicos admissionais, periódicos e demissionais) e adequação do PCMSO;

- b. Pesquisas internas e de avaliação de clima, a serem preparados com o apoio de profissionais especializados (psicólogos, por exemplo);

- c. Análise de estatísticas do canal de denúncias envolvendo os fatores de riscos (assédio, falta de autonomia, falta de suporte organizacional, exigências emocionais elevadas, insegurança no trabalho etc);

- d. Análise do índice de atingimento de metas de remuneração variável e revisão das respectivas políticas;

e. Avaliação de índices de absenteísmo e de turnover com identificação de causas potenciais;

f. Análise estatística de afastamentos médicos;

g. Análise de cartões de ponto para verificação de sub e sobrecarga de trabalho;

h. Análise da atividade exercida e da exposição de cada trabalhador a fatores que possam ser entendidos como agravantes de riscos psicossociais.

De que forma a ausência de mapeamento ou de tratamento adequado desses riscos pode aumentar a exposição trabalhista e regulatória da empresa?

A não adequação à NR-1 poderá atrair a presunção, tanto em sede administrativa quanto judicial, de culpa da companhia no adoecimento ou agravamento de moléstias de seus trabalhadores e, conseqüentemente, expor o empregador ao risco de sofrer autuações administrativas, investigações pelo Ministério Público do Trabalho, e condenações judiciais com determinação de pagamento de danos morais e materiais.

2.

Revisão do PGR e fortalecimento do GRO como eixo de governança

Se a atualização da NR-1 amplia o campo de atenção das empresas, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) se consolidam, em 2026, como instrumentos centrais dessa nova lógica de prevenção. Mais do que documentos formais, ambos passam a ser observados como estruturas de gestão que precisam refletir, de forma consistente e atualizada, a realidade operacional da empresa, seus riscos efetivos e as medidas concretas adotadas para enfrentá-los.

Nesse contexto, a discussão deixa de girar apenas em torno da existência do programa e passa a alcançar sua efetividade. Um PGR desconectado da rotina empresarial, genérico ou tratado como peça meramente burocrática tende a oferecer pouca proteção prática em fiscalizações, apurações internas e discussões judiciais. Já um GRO bem estruturado, integrado a processos internos e sustentado por evidências, reforça a capacidade da empresa de demonstrar diligência, prevenção e coerência na gestão do meio ambiente do trabalho.

Por isso, em 2026, a revisão do PGR deve ser compreendida também como pauta de governança. Ela exige articulação entre áreas técnicas e estratégicas, atualização periódica do inventário de riscos, acompanhamento das medidas implementadas e atenção redobrada à qualidade da documentação produzida.

Quais são os erros mais comuns das empresas na elaboração, revisão e implementação do PGR?

Os equívocos mais recorrentes são análises padronizadas, sem detalhamento de cada área e cargo existente dentro da companhia, sem cruzamento de dados ou realizadas com base em dados isolados, sem integração entre as diversas áreas da companhia. Esse tipo de erro comumente resulta em mapeamentos equivocados ou superficiais dos riscos existentes.

O que diferencia um PGR meramente formal de um programa efetivamente útil do ponto de vista jurídico e preventivo?

Além da abordagem específica, detalhada e multidisciplinar, um PGR efetivamente útil depende do ciclo PDCA (Plan-Do-Check-Act), ou seja, do planejamento, da ação, da checagem e da efetiva atuação da companhia em cada um dos elementos de riscos apontados no programa.

Como o GRO deve dialogar com áreas como RH, compliance, liderança operacional e medicina e segurança do trabalho?

Como visto, a apuração de riscos psicossociais envolve a análise de uma série de dados, que já estão em posse da companhia, e são de responsabilidade de áreas distintas, como:

- a. RH: responsável pela análise do turnover médio, suas razões e índices de absenteísmo, assim como dos cartões de ponto, de políticas remuneratórias etc;
- b. Compliance: responsável pela análise do canal de denúncias e matérias envolvidas;
- c. SST: responsável pela análise dos índices de afastamentos médicos e possíveis causas.

Por isso, é fundamental que as áreas atuem de maneira integrada para que, conjuntamente, realizem o cruzamento de dados e, por meio de avaliação qualitativa e quantitativa, consigam apontar os riscos psicossociais e/ou fundamentar as suas ausências.

Em uma fiscalização, investigação ou discussão judicial, como a consistência do PGR pode influenciar a posição da empresa?

Um PGR elaborado com consistência e amparado em metodologia e dados robustos será um elemento decisivo para que as empresas alcancem bons resultados em fiscalizações trabalhistas, investigações do MPT e em ações judiciais.

Isso porque, será possível comprovar a atuação preventiva e repressiva da companhia na preservação da saúde dos trabalhadores, evitando-se, assim, o entendimento de que a atuação omissiva da empresa expôs seus trabalhadores a riscos.

O PGR também poderá influir nas conclusões do INSS a respeito do nexo causal entre doenças e o trabalho, a fim de determinar o tipo de benefício a ser concedido em casos de afastamento de empregados.

3.

Assédio, canais de escuta e mecanismos internos de resposta sob a ótica dos riscos psicossociais

Embora a prevenção ao assédio e a estruturação de canais internos já integrem o radar das empresas há alguns anos, em 2026 esses mecanismos ganham uma nova camada de relevância. Com a entrada em vigor da atualização da NR-1, temas como pressão excessiva, sobrecarga, relações interpessoais disfuncionais, falhas de liderança e situações de assédio passam a dialogar de forma mais direta com a gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Nesse cenário, canais de denúncia, fluxos de escuta, procedimentos de apuração e medidas corretivas deixam de ser vistos apenas como instrumentos de integridade ou clima organizacional e passam a se conectar também à agenda de saúde e segurança do trabalho. Isso significa que a empresa tende a ser cada vez mais cobrada não apenas por reagir a casos já concretizados, mas por demonstrar capacidade de identificar sinais de risco, tratar situações recorrentes e estruturar respostas compatíveis com seu dever de prevenção.

A maturidade desses mecanismos passa, assim, a ter impacto mais amplo. Políticas claras, capacitação de lideranças, procedimentos confiáveis de apuração e documentação das medidas adotadas contribuem não apenas para o enfrentamento de condutas inadequadas, mas também para a construção de evidências de gestão. Em 2026, essa integração entre escuta, prevenção e resposta tende a ser cada vez mais relevante para a redução de exposição trabalhista, regulatória e reputacional.

Como a nova abordagem da NR-1 aproxima assédio e riscos psicossociais da agenda de SST?

O assédio de qualquer natureza é identificado como um risco psicossocial relacionado ao trabalho.

Por isso, a atuação preventiva é fundamental para eliminar ou, no mínimo, mitigar a materialização desse risco.

Considerando, ainda, que haverá eleições presenciais em 2026, a prevenção ao assédio, especialmente o eleitoral, será de suma importância pelas empresas.

O MPT, inclusive, já tem emitido diversas orientações às empresas com enfoque nesse tema.

Canais internos de denúncia ou escuta passam a ter relevância prática na gestão do PGR e do GRO?

Sem dúvida, os canais de denúncia ganham ainda mais relevo na atuação estratégica das companhias para a adoção de práticas que assegurem a preservação da saúde de seus colaboradores. É essencial que empresas estruturem esses canais de forma robusta, garantindo o sigilo, o anonimato e a não retaliação, assim como a adequada apuração de condutas inadequadas reportadas. É de suma importância que a empresa também promova a capacitação de seus empregados quanto ao uso do canal.

Como transformar relatos sobre sobrecarga, metas, liderança ou assédio em insumos de prevenção, e não apenas de reação?

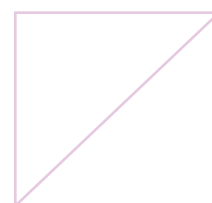
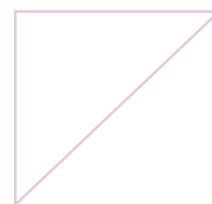
A atuação contínua por meio do ciclo PDCA permitirá que as companhias identifiquem antecipadamente os fatores de riscos psicossociais e atuem tempestivamente para eliminá-los ou mitigá-los.

Dessa forma, a empresa deixa de atuar reativamente, permitindo uma atividade efetivamente preventiva, como deve ser.

Quais cuidados ajudam a empresa a construir evidências de gestão e resposta diante de riscos psicossociais?

Tão importante quanto atuar na identificação e combate aos riscos psicossociais é a formalização e registro de todas as evidências nesse sentido.

Portanto, é fundamental que as empresas se organizem na construção e acompanhamento das ações concretas realizadas com foco na NR-1, incluindo o registro de reuniões e consultas aos trabalhadores tanto no processo de identificação de riscos quanto de validação, revisões de políticas, elaboração de cronograma de ações e processos de revisões/reciclagens, ciclos de palestras e treinamentos etc.





contato@pipek.com.br

 11 3253.6989

 pipek.com.br/site/

 Av. Paulista, 1.754, 9º andar, Cerqueira César - São Paulo/SP - Cep: 01310-920

   @pipekadvogados