

NÃO É DRAMA, É NORMA

# NR1 NA PRÁTICA

PARA OS SETORES DA LIMPEZA URBANA,  
ASSEIO E CONSERVAÇÃO, ÁREAS VERDES  
CONTROLADORES DE PRAGAS E  
AUXILIARES DE TRANSPORTE AÉREO



FEMAC 

FENASC  CONASC 

 UGT

 ARLINDO  
GUSMÃO  
DE FONTES

SEAC<sub>SP</sub> 

Selur 

SINDVERDE 

SINDPRAG 

ABESATA 

SINEATA 

## EXPEDIENTE:

**ESTE PROJETO É IDEALIZADO PELA FEMACO  
(FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS, ASSEIO E CONSERVAÇÃO  
AMBIENTAL, URBANA E ÁREAS VERDES NO ESTADO DE SÃO PAULO)**

### **Presidente da FEMACO**

Roberto Santiago

### **Coordenador Geral e Vice-presidente**

André Santos Filho

### **Secretário de Saúde e Segurança no Trabalho**

João Capana

## **SINDICATOS PARCEIROS:**

### **Presidente do SEAC**

Rui Monteiro

### **Presidente do SELUR**

Pedro Maranhão

### **Presidente do SINDVERDE**

Rita de Cássia Bastos

### **Presidente do SINDPRAG**

Antonio França

### **Presidente do SINEATA**

Edgar Luiz do Nascimento

### **Presidente do ABESATA**

Ricardo Aparecido Miguel

### **Jornalistas Responsáveis e Projeto Gráfico:**

Fabiano Polayna  
(MTB:48.458/SP)

Murilo Raggio  
(MTB: 89.260/SP)

### **Textos:**

Fabiano Polayna, Murilo Raggio e Daniela Sousa Bittencourt

**1ª Edição | Abril de 2026**

## CAPÍTULO 1

# POR QUE A NR-1 PRECISA SER LIDA A PARTIR DA REALIDADE DO TRABALHO

A atualização da NR-1 trouxe uma mudança importante: a empresa não pode mais tratar segurança e saúde no trabalho como simples documentos produzidos para cumprir exigência formal. A norma passou a exigir gestão real, contínua e conectada ao que acontece no dia a dia. Em outras palavras, o centro da prevenção deixou de ser o papel e passou a ser o trabalho concreto.

Essa mudança é especialmente relevante para os **setores de Limpeza Urbana, Asseio e Conservação, Áreas Verdes, Controle de Pragas e para os Auxiliares de Transporte Aéreo**, porque nessas atividades o trabalho raramente acontece em ambiente estável e previsível. Ele ocorre na rua, em hospitais, condomínios, escolas, repartições públicas, áreas abertas, galerias, locais contaminados e também em áreas operacionais do transporte aéreo, muitas vezes sob forte pressão por tempo, produtividade e qualidade.

Nesses setores, os trabalhadores não enfrentam apenas risco de acidente, contaminação, esforço físico ou exposição climática. Enfrentam também humilhação, invisibilidade, cobrança excessiva, sobrecarga, ordens contraditórias, isolamento, pressão emocional e falta de reconhecimento. É nesse ponto que os riscos psicossociais deixam de ser tema abstrato e passam a integrar a vida real das categorias.

A nova NR-1 obriga a empresa a enxergar tudo isso. Não apenas o que é visível, técnico e mensurável, mas também aquilo que desgasta emocionalmente, produz sofrimento mental e compromete a dignidade no trabalho.



## CAPÍTULO 2

# OS PROBLEMAS ENFRENTADOS PELAS CATEGORIAS NO DIA A DIA

Para implementar corretamente a NR-1, a empresa precisa partir de uma pergunta simples: quais são os problemas reais enfrentados pelos trabalhadores? Sem essa resposta, o GRO vira apenas formalidade.



**Na Limpeza Urbana**, garis, varredores, coletores e bueiristas convivem com desgaste físico intenso, exposição ao clima, resíduos perigosos, trânsito, risco biológico e esforço repetitivo. Mas há também pressão constante por produtividade, pouca tolerância para pausas, reclamações da população e falta de reconhecimento. A combinação de alta exigência e baixa valorização favorece cansaço extremo, irritabilidade e esgotamento.



**No Asseio e Conservação**, auxiliares de limpeza, porteiros, recepcionistas, copeiras e profissionais da limpeza hospitalar enfrentam isolamento, cobrança constante e pouca autonomia. Em contratos terceirizados, é comum a dupla pressão (empresa e tomador). Porteiros lidam com conflitos, recepcionistas com ambientes hostis, copeiras com exigência de rapidez e perfeição, e na limpeza hospitalar há ainda a carga emocional do contato com dor e morte. Esse desgaste, muitas vezes invisível, é risco ocupacional e deve ser tratado como tal.

**Nas Áreas Verdes**, trabalhadores de poda, roçagem e manutenção enfrentam exposição solar, esforço físico, máquinas, altura e risco de acidentes. Também lidam com isolamento, deslocamentos, pouca estrutura e pressão por produtividade, sem o devido reconhecimento.



**No Controle de Pragas**, há exposição a agentes químicos, ambientes insalubres e cobrança por resultados rápidos. Muitas vezes atuam em locais degradados, sob alta responsabilidade e pressão do cliente. Sem planejamento e suporte, o risco técnico e emocional aumenta.



**Nos serviços de Auxiliares de Transporte Aéreo** — como limpeza de aeronaves, higienização de áreas em aeroportos e atividades de rampa — o trabalho é marcado por forte pressão por tempo, janelas operacionais curtas e exigência de precisão. Esses profissionais enfrentam ruído, variações climáticas, esforço físico e risco de acidentes, aliados à cobrança intensa, pouca margem para erro e fiscalização constante.



**Sem organização adequada, dimensionamento correto e suporte, há aumento da carga mental, estresse e adoecimento. Essas realidades mostram que os problemas não são apenas operacionais, mas também humanos, relacionais e organizacionais. Por isso, a implementação da NR-1 deve tratar os riscos psicossociais como parte central do processo.**

## CAPÍTULO 3

# O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS E POR QUE ELES IMPORTAM TANTO NESSES SETORES

Riscos psicossociais decorrem da forma como o trabalho é organizado e vivido. Não estão apenas em equipamentos ou produtos, **mas na pressão permanente, no medo, na humilhação, no excesso de demanda, na falta de autonomia, no ambiente hostil, na violência verbal, no isolamento, na insegurança e na sensação de não conseguir dar conta do que é exigido.**

Nos setores desta cartilha — Limpeza Urbana, Asseio e Conservação, Áreas Verdes, Controle de Pragas e Auxiliares de Transporte Aéreo — esses riscos são concretos e frequentes. Ainda é comum tratá-los como problema “pessoal”. Isso é um erro. Quando fazem parte da organização do trabalho, são riscos ocupacionais e devem ser identificados, avaliados e controlados, conforme a NR-1.

## Importante!

O desafio é que nem sempre aparecem em medições. Surgem em sinais como esgotamento, absenteísmo, conflitos, rotatividade e afastamentos por saúde mental. Por isso, devem ser reconhecidos e tratados com o mesmo rigor dos demais riscos.



## CAPÍTULO 4

# O PRIMEIRO PASSO DA IMPLEMENTAÇÃO: SAIR DO DOCUMENTO E ENTRAR NO CAMPO

Toda implementação séria da NR-1 começa com uma decisão: sair dos formulários e olhar para o trabalho real. Esse é o primeiro e mais importante passo. Na prática, isso exige levantamento em campo.

## Não basta usar documentos antigos ou modelos prontos!

**É preciso visitar postos, observar tarefas, conversar com supervisores e ouvir trabalhadores para entender como o trabalho realmente acontece em cada contrato e equipe.**

Cada atividade tem sua realidade: na limpeza hospitalar, por exemplo, precisa conhecer a rotina do hospital; na Limpeza Urbana, entender as rotas e dificuldades das equipes; nas Áreas Verdes, verificar as condições reais de trabalho; no Controle de Pragas, avaliar o procedimento e a pressão operacional; e, no caso dos auxiliares de transporte aéreo, compreender a dinâmica de operações com tempo reduzido, exigência de precisão, pressão por produtividade e riscos associados às atividades de pista, limpeza de aeronaves e áreas operacionais.

Essa etapa deve responder perguntas-chave:

- **Como o trabalho é feito?**
- **O que dificulta sua execução?**
- **Onde há sobrecarga, pressão ou imprevisto?**
- **Onde surgem conflitos, absenteísmo, rotatividade ou adoecimento?**

Sem esse mergulho no campo, o diagnóstico será incompleto. E sem diagnóstico correto, não há implementação real.



## CAPÍTULO 5

# O QUE É O GRO E COMO ISSO FUNCIONA

Para implementar a NR-1, é fundamental entender: GRO e PGR não são a mesma coisa. O GRO é o processo de gestão; o PGR é a sua formalização. O GRO é o sistema pelo qual a empresa identifica perigos, avalia riscos, define medidas, acompanha resultados e ajusta ações conforme a realidade do trabalho muda. Não é um documento, mas uma prática contínua.

Na prática, o GRO existe quando a empresa observa o trabalho real, escuta trabalhadores, identifica riscos e verifica se as medidas adotadas funcionam.

O GRO é contínuo: identifica, controla, acompanha e revisa. Não há gestão real quando a prevenção é tratada como ação pontual.

Nos riscos psicossociais, isso é ainda mais evidente. Não adianta ter estrutura se persistirem metas abusivas, equipes reduzidas, pressão excessiva e falta de escuta. Nesses casos, o problema não é falta de documento, mas de gestão — e é isso que o GRO exige corrigir.



A implementação do GRO não é opcional: ela é obrigatória para todas as atividades da empresa, em todos os seus estabelecimentos. Isso significa que nenhuma unidade pode ficar de fora do gerenciamento de riscos.

O PGR, por sua vez, deve ser estruturado, em regra, por estabelecimento, abrangendo todas as atividades desenvolvidas naquele local.

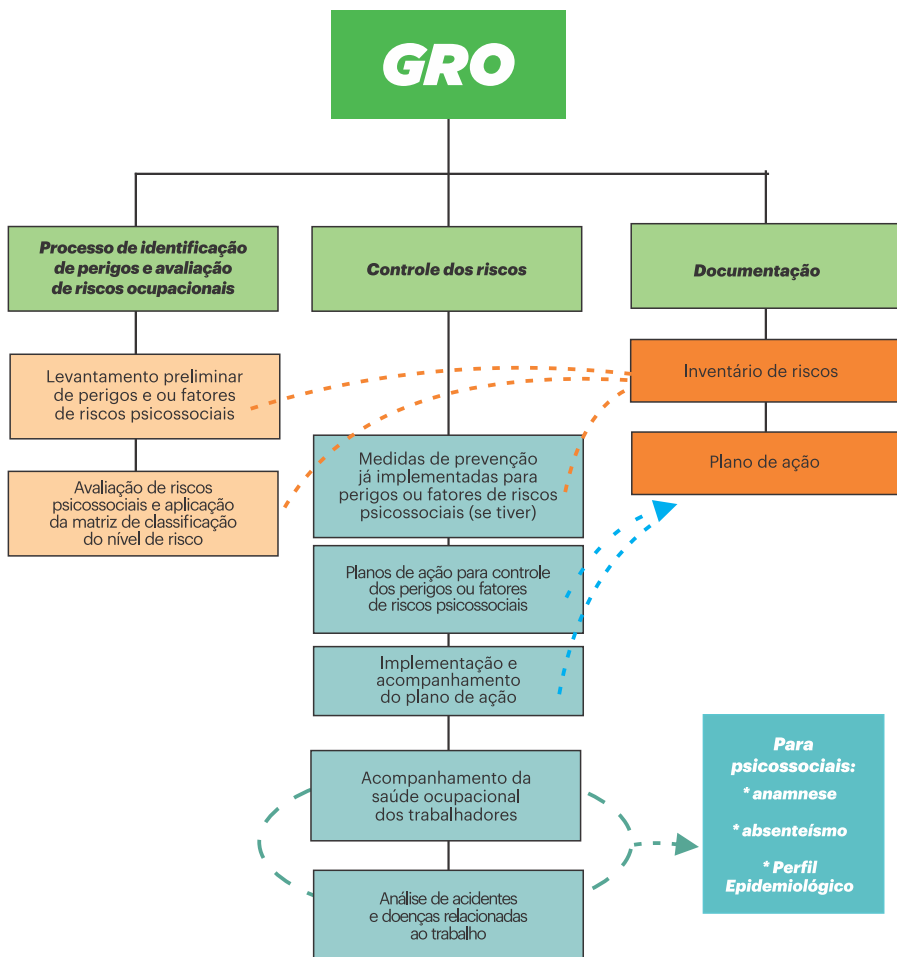
A empresa pode organizar esse programa por setores, unidades operacionais ou tipos de atividade, mas isso é apenas uma questão de organização interna — nunca de limitação. Na prática, não é permitido deixar áreas, processos ou trabalhadores fora do PGR. O programa deve refletir a realidade completa da operação.

Outro ponto fundamental é a ampliação do conceito de risco. Antes, o foco estava concentrado nos riscos ambientais mais tradicionais. Agora, a exigência é muito mais ampla e integrada.



Ou seja, a análise deixa de ser limitada ao ambiente físico e passa a incluir também a forma como o trabalho é organizado e vivenciado.

**Aplicar corretamente a NR-1 é olhar a empresa como um todo: máquinas, equipamentos e produtos, mas também a jornada de trabalho, os ritmos de produção, o modelo de gestão, as relações interpessoais e as condições ergonômicas. É sair do papel e enxergar o trabalho como ele realmente acontece.**



Na prática, o GRO funciona como a espinha dorsal da prevenção. Ele organiza a empresa para responder a quatro perguntas básicas:

**1ª: o que pode causar dano?**

**2ª: qual a chance e a gravidade desse dano?**

**3ª: o que precisa ser feito para evitar, eliminar, reduzir ou controlar esse risco?**

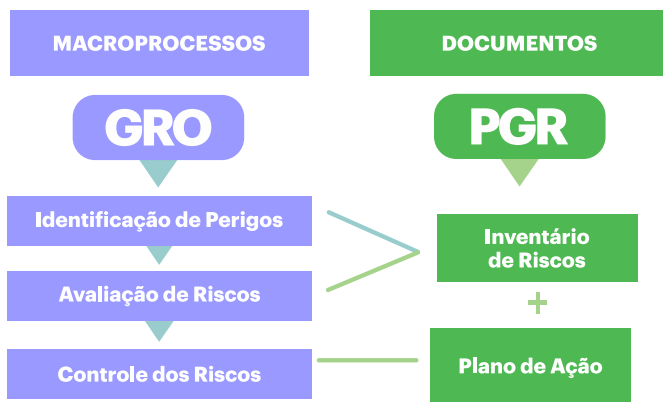
**4ª: as medidas adotadas estão funcionando ou precisam ser revistas?**

Essas perguntas não são teóricas. Elas precisam ser respondidas em cada setor, atividade, posto de trabalho, rotina, mudança operacional e situação excepcional. O GRO deve estar integrado aos processos do negócio, e não apartado deles.

A organização deve assegurar a integração das ações do GRO de forma planejada, coordenada, contínua e sistemática em conjunto com todos os seus processos de negócio.

## CAPÍTULO 6

# O QUE É O PGR E COMO ELE DEVE RETRATAR A REALIDADE DA EMPRESA



Se o GRO é o processo de gestão, o PGR é sua formalização. Ele organiza, de forma documentada, o gerenciamento de riscos ocupacionais da empresa. Mas formalizar não é burocratizar. O PGR não pode ser genérico ou decorativo. Deve refletir a realidade: riscos identificados, avaliação realizada e medidas efetivas de prevenção.

Ele se estrutura em dois eixos: o inventário de riscos, que registra perigos, exposições, trabalhadores afetados, gravidade, probabilidade e controles; e o plano de ação, que define o que será feito, por quem, quando e como será acompanhado.

**Nos setores desta cartilha, o PGR precisa considerar as diferenças reais entre contratos, postos e ambientes. Quando é padronizado demais, deixa de mostrar o risco concreto do trabalho. .**

Isso é ainda mais crítico nos riscos psicossociais. Sobrecarga, pressão, conflitos, liderança inadequada e sofrimento precisam aparecer de forma objetiva e gerar ações práticas. Não basta registrar “estresse”. É necessário identificar causas, quem é afetado e quais medidas serão adotadas — como reorganização do trabalho, revisão de equipes, atuação sobre lideranças e melhoria da escuta.

Em resumo, o PGR deve ser o retrato fiel do gerenciamento real. Quando não corresponde ao que acontece no campo, perde sua função preventiva e vira apenas aparência de conformidade.

## CAPÍTULO 7

# O PASSO A PASSO PARA IDENTIFICAR OS RISCOS NA PRÁTICA

Depois de entrar no campo, a empresa deve identificar perigos e riscos com método, unindo análise técnica e escuta dos trabalhadores.

O **primeiro passo é mapear** as atividades e condições reais de trabalho. Não basta o nome da função — é preciso entender onde, como, em que turno e sob quais exigências o trabalho ocorre.

Em seguida, é essencial **ouvir os trabalhadores**, criando espaço para relatos sobre pressão, sobrecarga, conflitos, assédio e desgaste emocional.

A **análise de indicadores internos** — como afastamentos, faltas, rotatividade e acidentes — também é parte do diagnóstico.

Por fim, a **observação direta** revela problemas invisíveis nos registros, como correria, acúmulo de funções e falta de pausas.

Com escuta, dados e observação, a empresa constrói um retrato real dos riscos e inclui, de forma concreta, os riscos psicossociais no inventário.



### Mapeamento do Trabalho

Analisar locais, turnos e condições reais



### Escuta dos Trabalhadores

Entrevistas, conversas e formulários



### Análise de indicadores

Afastamentos, faltas e acidentes



### Observação Direta

Observar a rotina e as condições de trabalho

## MONTANDO O RETRATO REAL DOS RISCOS



Escuta



Indicadores



Observação

INCLUINDO OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO INVENTÁRIO

## CAPÍTULO 8

# COMO AVALIAR ESSES RISCOS E DEFINIR PRIORIDADES

Identificar riscos é só uma parte do processo. A NR-1 também exige que a empresa avalie a gravidade de cada situação e defina prioridades de ação.

Essa avaliação deve considerar dois pontos centrais: a probabilidade de o dano ocorrer e a severidade da consequência. Em outras palavras, é preciso perguntar com que frequência o problema acontece e qual impacto ele pode causar.

Nos riscos psicossociais, essa análise exige atenção especial, porque o dano nem sempre é imediato. Pressão excessiva, humilhação, sobrecarga e metas abusivas podem não gerar acidente no mesmo dia, mas podem causar estresse, conflito, erros, afastamentos e adoecimento ao longo do tempo.



**A empresa também precisa identificar quais grupos estão mais expostos, como equipes noturnas, trabalhadores isolados, equipes reduzidas, profissionais sob forte pressão e funções com atendimento direto ao público.**

Ao final, a avaliação deve mostrar com clareza quais riscos são mais críticos, onde a intervenção é mais urgente e quais situações precisam de ação imediata.

## O anonimato é importante!

A qualidade da avaliação dos riscos psicossociais depende diretamente da confiabilidade das informações coletadas. Por isso, quando forem utilizados questionários ou pesquisas com trabalhadores, é indispensável garantir anonimato, assegurando respostas sinceras e evitando distorções na análise.

## CAPÍTULO 9

# O VERDADEIRO TESTE DA IMPLEMENTAÇÃO: AS MEDIDAS DE CONTROLE

É aqui que a implementação se prova. Muitas empresas identificam e classificam riscos, mas não enfrentam sua causa. Nos riscos psicossociais, essa causa está, quase sempre, na forma como o trabalho é organizado e cobrado.

Controlar não é fazer ações pontuais ou motivacionais. É intervir na realidade do trabalho.

**>> Se há falta de pessoal, é preciso redimensionar equipes, rever rotas e ajustar prazos.**

**>> Se há cobrança abusiva de clientes, a resposta passa por alinhamento contratual e definição clara de limites.**

**>> Se a liderança pressiona de forma inadequada, é necessário capacitar, supervisionar e corrigir.**

**>> Se o trabalho é isolado, a empresa deve garantir suporte e acompanhamento contínuo.**

Isso se aplica aos setores de Limpeza Urbana, Asseio e Conservação, Áreas Verdes, Controle de Pragas e também aos Auxiliares de Transporte Aéreo, que atuam frequentemente sob pressão de tempo e alta exigência operacional.

Em todos os casos, as medidas envolvem ajustar equipes, jornadas, ritmo de trabalho, organização das tarefas e relação com o cliente. Em síntese, controlar o risco é atuar na origem.

Se a organização do trabalho não muda, o risco permanece — mesmo que o PGR esteja formalmente correto.

## CAPÍTULO 10

# COMO ORGANIZAR O PGR DE FORMA COERENTE COM A REALIDADE DA EMPRESA

O Programa de Gerenciamento de Riscos precisa ser um retrato honesto do gerenciamento feito pela empresa. Isso significa que ele deve refletir a realidade dos estabelecimentos, contratos, equipes e postos de trabalho.

Para esses setores, um ponto é decisivo: embora a empresa possa ter uma estrutura geral de gestão, o inventário de riscos não pode ser genérico. O risco está no local onde o trabalho acontece. Por isso, contratos diferentes, clientes diferentes e ambientes diferentes geram riscos diferentes.

Um hospital não tem a mesma realidade de um condomínio; uma rota de coleta não é igual a uma equipe de varrição; uma praça não é igual a uma poda em via pública; um serviço de controle de pragas em cozinha industrial não é igual a uma aplicação em área externa, e assim por diante.

Na prática, isso significa que o PGR pode ter diretrizes gerais, responsabilidades, metodologia e organização centralizadas, mas o levantamento e o inventário precisam descer ao nível do posto, do contrato e do ambiente. É aí que a NR-1 ganha vida.

O plano de ação, por sua vez, não pode ser uma lista vaga de intenções. Ele deve indicar o que será feito, onde será feito, quem será responsável, em que prazo e com qual acompanhamento. Se a empresa identificou cobrança abusiva de cliente, o plano precisa prever intervenção concreta. Se identificou sobrecarga de equipe, precisa indicar revisão operacional. Se identificou liderança inadequada, precisa apontar medida objetiva.

# NÃO É UM SIMPLES DETALHE: A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES É OBRIGATÓRIA

A NR-1 não trata a participação dos trabalhadores como algo secundário — ela é um elemento obrigatório dentro do gerenciamento de riscos. Cabe à organização implementar mecanismos efetivos de consulta, participação e comunicação com os trabalhadores. Isso porque são eles que vivenciam o dia a dia das atividades e conhecem, na prática, os riscos reais, as dificuldades operacionais e situações de perigo que muitas vezes passam despercebidas por gestores ou equipes técnicas.

Essa participação deve estar presente em etapas fundamentais, como a identificação de perigos, as avaliações ergonômicas, as mudanças nos processos de trabalho e o acompanhamento da eficácia das medidas adotadas.

## Momentos essenciais na participação do trabalhador

### 1- Identificação de Perigos

Participar na identificação de perigos ou situações de riscos nas atividades rotineiras e não rotineiras



### 2- Participação na AEP e AET

Participar durante o processo da AEP e na AET, incluindo fatores psicossociais.

### 3- Participação nas mudanças

Participar nas mudanças que afetam a saúde e a segurança no ambiente de trabalho



### 4- Acompanhamento do desempenho

Participar no acompanhamento do desempenho das medidas de prevenção implementadas

A CIPA pode ser utilizada como um canal estruturado para essa interação, mas sua ausência não dispensa a empresa de criar outras formas eficientes de escuta e diálogo. Além disso, é indispensável que os trabalhadores tenham noções básicas sobre o GRO e seu funcionamento.

Ninguém consegue contribuir de forma qualificada para um processo que não compreende. Informar e capacitar é parte do próprio gerenciamento de riscos.

## CAPÍTULO 11

# O PAPEL DOS SINDICATOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA NR-1

Quando se fala em participação dos trabalhadores, é impossível ignorar o papel dos sindicatos. A atuação sindical é estratégica porque muitos dos problemas mais graves não chegam aos documentos da empresa, mas chegam à base.

O trabalhador, sobretudo quando terceirizado ou em posição mais vulnerável, nem sempre se sente seguro para relatar pressão, assédio, humilhação, sobrecarga ou sofrimento mental diretamente à empresa. O medo de retaliação, de perda do posto ou de ser visto como “problemático” faz com que muitos silêncios se instalem. É nesse espaço que o sindicato se torna essencial.

**O sindicato atua como canal de escuta, espaço de acolhimento, instrumento de representação e forma de controle social sobre a implementação da norma. Ele ajuda a revelar aquilo que está invisível, identifica padrões repetidos de abuso ou adoecimento, pressiona por correções, orienta trabalhadores e pode contribuir para o debate sobre as condições reais de trabalho.**

Além disso, tem papel importante na educação e conscientização da categoria. Ao explicar o que são riscos psicossociais, como eles se manifestam e por que fazem parte da NR-1, ajuda os trabalhadores a nomearem situações que antes eram vistas como “normais”. Também pode cobrar das empresas que a participação prevista na norma seja efetiva e não apenas formal.

A implementação séria da NR-1 não deve enxergar o sindicato como obstáculo, mas como ator importante na construção de ambientes de trabalho mais seguros, dignos e transparentes. Onde há diálogo social real, a chance de invisibilização dos riscos diminui.

## CAPÍTULO 12

# PASSO A PASSO RESUMIDO DA IMPLEMENTAÇÃO DA NR-1 NAS EMPRESAS



A implementação do GRO e do PGR começa pela definição de responsabilidades. A empresa deve indicar quem coordena o processo, envolver operação, RH e lideranças, definir o escopo e priorizar as áreas mais críticas, evitando que a gestão fique restrita ao setor de segurança do trabalho.

Em seguida, é necessário analisar o trabalho real, com observação em campo das atividades, ritmo, pressão, pausas e condições de execução, pois os documentos não mostram a realidade completa.

A escuta dos trabalhadores é essencial para identificar riscos que não aparecem nos registros, especialmente os psicossociais, devendo ser feita com confiança e sem exposição.

Com base nisso, a empresa deve identificar os riscos da atividade, incluindo não apenas os tradicionais, mas também sobrecarga, pressão, conflitos e desgaste emocional.

Depois, é preciso avaliar esses riscos, considerando frequência, intensidade, número de trabalhadores atingidos e impactos na saúde e na operação, para definir prioridades. As medidas de controle devem atuar na organização do trabalho, ajustando equipes, tarefas, metas e supervisão, e não apenas no comportamento individual.

Todas essas informações devem ser registradas no PGR, de forma objetiva e alinhada à realidade da empresa. Por fim, a empresa deve implementar as ações, acompanhar os resultados e revisar continuamente o processo, garantindo uma gestão de riscos efetiva e permanente.

1

**ORGANIZAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO**

Definir quem coordena e quem participa. A empresa deve indicar um responsável pelo GRO, com apoio da gestão. Esse responsável deve envolver áreas como operação, RH, supervisão, SESMT e CIPA, definir onde o processo será aplicado (contratos, unidades ou atividades).

2

**LEVANTAMENTO DO TRABALHO REAL (SAIR DO PAPEL)**

A implementação exige observar o trabalho real, não apenas documentos. É preciso visitar os locais, acompanhar as atividades em campo e analisar ritmo, pressão, pausas, sobrecarga e fatores que geram desgaste.

3

**ESCUTA DOS TRABALHADORES**

Os trabalhadores devem participar, pois muitos riscos só aparecem na prática. A escuta pode ser feita por entrevistas, reuniões ou observação, garantindo confiança e sem exposição. Pesquisas e questionários que garantam o anonimato são mais eficazes.

4

**IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS**

Identificar os riscos reais, incluindo não só os tradicionais, mas também assédio, sobrecarga, pressão por metas, conflitos, isolamento, falhas de gestão e desgaste emocional.

5

**AVALIAÇÃO E PRIORIDADES**

Depois de identificar os riscos, a empresa precisa avaliar quais são mais graves e devem ser tratados primeiro. Para isso, deve considerar com que frequência ocorrem, quão intensos são, quantos trabalhadores são atingidos e quais impactos geram na saúde e na operação.

6

**DEFINIÇÃO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO**

As medidas de prevenção devem mudar a forma como o trabalho é organizado: ajustando equipes, tarefas, metas, supervisão e comunicação, e não apenas cobrar que o trabalhador se adapte. Quando o problema está na gestão, só treinamento não resolve.

7

**FORMALIZAÇÃO NO PGR**

O PGR deve registrar, com objetividade, os riscos identificados, os critérios de avaliação, as medidas previstas, os responsáveis e os prazos. O inventário de riscos deve incluir os riscos psicossociais de forma concreta, sem descrições genéricas.

8

**IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO**

A gestão não termina no PGR. É preciso implementar as medidas, acompanhar resultados e revisar o processo sempre que necessário com base em indicadores como afastamentos, rotatividade, percepção dos trabalhadores e mudanças no trabalho.



Aponte seu celular para o QR CODE acima  
e confira a cartilha elaborada pelo  
Ministério do Trabalho e Emprego

