2026

2º PRÊMIO FETPESP DE COMUNICAÇÃO

Reconhecendo iniciativas que fortalecem a comunicação e impulsionam a mobilidade no setor de transportes.

Inscrições Abertas

Até 17 de abril de 2026

Inscreva seu projeto
premiofetpesp.org.br

Comunicação em Movimento,
Mobilidade em Evolução.

Patrocínio

CNT / SEST SENAT / ITL
Sistema Transporte



O NOVO MARCO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: o que o setor de transporte precisa saber

A gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil está passando por enorme transformação. Para entender essa mudança, é preciso primeiro compreender os pilares que sustentam a legislação atual: o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

O GRO não é apenas um documento, mas um conjunto de ações coordenadas de prevenção que têm por objetivo garantir condições e ambientes de trabalho seguros. Ele se materializa por meio do PGR, que se tornou obrigatório em janeiro de 2022, com a vigência da nova Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1).

Com a promulgação da Portaria MTE nº 1.419/2024, a NR-1 passou a exigir, de forma expressa, que esse gerenciamento contemple também os fatores de riscos psicossociais. Essa atualização não é meramente burocrática; ela responde a uma crise global. Estimativas da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido a depressão e ansiedade, custando quase um trilhão de dólares à economia mundial.

— com **Wanderson Carvalho**

(A, C) Paulo H. Carvalho/Agência Brasília; **(B, D)** Gabriel Lopes/NTU

No Brasil, dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) indicam que os transtornos mentais já ocupam o segundo lugar nas causas de adoecimento ocupacional, representando mais de 8% dos casos registrados. Para o setor de transporte público, onde o trabalho real envolve pressões operacionais, interface constante com o público e exposição à violência urbana, a adaptação ao PGR é urgente e desafiadora. A gestão agora deve ser cíclica e multidisciplinar, focada na melhoria contínua das condições de exposição dos trabalhadores.

Para detalhar como as empresas devem proceder nessa transição, a NTUrbano conversou com Wanderson Carvalho, coordenador de Saúde e Segurança do Trabalho do SEST SENAT e membro da Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) da NR-1, pela bancada dos empregadores. Com 18 anos de atuação em Saúde e Segurança do Trabalho, ele explica como integrar a ergonomia e a saúde mental à rotina das garagens.

O que muda na NR-1 com a inclusão da gestão de riscos psicossociais no PGR?

A atualização da NR-1 reforça que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) deve abranger também os fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Na prática, esses fatores passam a ser tratados dentro da mesma lógica já adotada para os demais riscos ocupacionais: identificação, análise, definição de medidas preventivas e acompanhamento.

Por que a saúde mental passou a ser considerada um risco ocupacional dentro da norma?

Pelo impacto direto na capacidade laboral. O adoecimento mental é hoje uma das principais causas de afastamento pelo INSS. A norma mantém o foco nos fatores relacionados à organização e às condições de trabalho. Se mal geridos, podem gerar transtornos como exaustão física e mental, que devem ser tratados com o mesmo rigor técnico de um risco de queda ou choque elétrico. Essa inclusão reflete uma evolução técnica internacional sem avançar sobre aspectos da vida pessoal do colaborador.

> “SE SOMADOS, OS TRANSTORNOS MENTAIS JÁ REPRESENTAM A SEGUNDA MAIOR CAUSA DE ADOECIMENTO OCUPACIONAL NO BRASIL.”

O que são exatamente riscos psicossociais no ambiente de trabalho?

São aqueles relacionados à forma como o trabalho é organizado, gerido e executado, podendo gerar efeitos negativos à saúde física, mental e social. O foco está nas condições de trabalho e não nas características individuais; são aspectos organizacionais que podem contribuir para o estresse, esgotamento e outros agravos.

Que tipos de situações passam a ser consideradas riscos psicossociais pela norma?

A norma e seus materiais de apoio trazem uma lista exemplificativa: sobrecarga de trabalho, assédio, falta de apoio, baixa autonomia, conflitos interpessoais, ausência de reconhecimento e exposição a eventos traumáticos. Trata-se de um rol exemplificativo, a ser analisado conforme o contexto organizacional e as condições reais de cada atividade.

Quando as empresas precisarão estar totalmente adequadas às novas exigências da NR-1?

O início da cobrança para o cumprimento da NR-1 está previsto para 26 de maio de 2026. O período até lá permite que as organizações promovam ajustes de forma planejada, integrando o tema aos seus processos de gestão de riscos já existentes.

Qual foi o papel do comitê tripartite na construção dessa atualização?

A revisão seguiu o modelo tripartite, com participação de representantes do governo, trabalhadores e empregadores. Esse processo buscou assegurar equilíbrio entre a proteção à saúde dos trabalhadores e a viabilidade de implementação pelas empresas, com base em diálogo técnico e construção consensual. O tema segue em evolução técnica, especialmente quanto às formas de abordagem desses fatores, em função de sua natureza mais complexa.

No transporte coletivo urbano, quais são os principais fatores de risco psicossocial?

No transporte coletivo urbano os riscos são intensificados pela interface com o público. Posso destacar, como exemplo, a pressão operacional por cumprimento de horários, a exposição a situações de violência, os conflitos com usuários e o isolamento na cabine em meio ao trânsito, que costuma ser caótico nas regiões metropolitanas.

Como situações de violência urbana e conflitos no trânsito impactam a saúde mental desses profissionais?

Situações dessa natureza podem influenciar o bem-estar e a percepção de segurança dos trabalhadores. Por isso, é importante que sejam consideradas na gestão de riscos, com foco em medidas preventivas, organizacionais e de apoio adequado, sempre dentro do escopo das responsabilidades do empregador.

Existe relação entre riscos psicossociais e problemas como absenteísmo e rotatividade?

Sim. De forma geral, os indicadores como absenteísmo, rotatividade e dados de saúde ocupacional podem servir como sinais para análise das condições de trabalho. Em locais onde o risco psicossocial não é gerido adequadamente, o absenteísmo (faltas) e o *turnover* (rotatividade) tendem a disparar. Isso gera um custo invisível altíssimo e pode elevar o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), aumentando os impostos da empresa. A análise desses dados deve fazer parte da gestão preventiva, permitindo identificar gargalos antes que eles se tornem afastamentos definitivos.



Como empresas de transporte coletivo devem identificar e mapear esses riscos no PGR?

O processo deve considerar a integração entre NR-1 e NR-17 (Ergonomia), com análise da organização do trabalho, escuta estruturada dos trabalhadores e avaliação das condições reais da atividade. As abordagens adotadas devem ser compatíveis com a realidade operacional da empresa, permitindo a construção de planos de ação com medidas práticas e melhoria contínua.

> “AS ABORDAGENS ADOTADAS DEVEM SER COMPATÍVEIS COM A REALIDADE OPERACIONAL DA EMPRESA, PERMITINDO A CONSTRUÇÃO DE PLANOS DE AÇÃO COM MEDIDAS PRÁTICAS E MELHORIA CONTÍNUA.”



Pequenas e médias empresas de transporte terão dificuldades para cumprir a norma?

A dificuldade é real, especialmente pela falta de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) próprio ou de especialistas. No entanto, a implementação pode ser gradual e proporcional à realidade de cada empresa. O SEST SENAT tem atuado fortemente para oferecer suporte e ferramentas que ajudem essas empresas a cumprirem a norma de forma efetiva, focando na prevenção real e não apenas no cumprimento formal de exigências.

Como o SEST SENAT tem participado das discussões sobre a implementação da nova NR-1?

O SEST SENAT acompanha de forma ativa as discussões técnicas relacionadas à atualização da NR-1, inclusive por meio da participação em fóruns institucionais e no diálogo com representantes do setor de transporte. A atuação tem sido pautada na construção de soluções que sejam tecnicamente consistentes e, ao mesmo tempo, viáveis para a realidade operacional das empresas, contribuindo para a adequada compreensão e implementação do tema no setor.

O SEST SENAT pretende oferecer capacitação e ferramentas para ajudar as empresas de transporte a cumprir a norma?

Visando apoiar as empresas do setor de transporte no processo de adaptação às atualizações da NR-1, o SEST SENAT vem estruturando iniciativas voltadas à orientação técnica e à capacitação profissional.

Nesse contexto, foi incorporado ao portfólio institucional o curso "NR-1 e Riscos Psicossociais", disponível na plataforma digital da instituição, com o objetivo de contribuir para a compreensão dos conceitos, diretrizes e formas de abordagem do tema no âmbito da gestão de riscos ocupacionais.

A iniciativa busca oferecer suporte qualificado ao setor, por meio da disseminação de conhecimento técnico e de boas práticas, respeitando a realidade operacional das empresas e promovendo implementação gradual e consistente das exigências normativas.

Haverá programas de apoio psicológico e de prevenção ao estresse voltados aos motoristas profissionais?

O SEST SENAT já desenvolve programas voltados à promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores do transporte, que podem contribuir para a prevenção de fatores associados à sobrecarga e ao desgaste no ambiente de trabalho. Essas ações são estruturadas com foco na promoção da saúde de forma ampla, sempre considerando os limites de atuação institucional e as responsabilidades de cada agente envolvido.

Existem experiências e projetos-piloto no setor de transporte que já trabalhem a gestão de riscos psicossociais?

O setor já conta com iniciativas que abordam aspectos relacionados à organização do trabalho, ergonomia e promoção da saúde, que dialogam com o conceito de riscos psicossociais.

Nesse contexto, o SEST SENAT desenvolve um projeto-piloto de Saúde e Segurança do Trabalho, iniciado em Belo Horizonte/MG e posteriormente ampliado para outras 16 grandes cidades, distribuídas em diferentes regiões do país.



> “ASSÉDIO DE QUALQUER NATUREZA, EXCESSO DE DEMANDA, FALTA DE SUPORTE/ APOIO, EVENTOS VIOLENTOS OU TRAUMÁTICOS SÃO CONSIDERADOS RISCOS PSICOSSOCIAIS.”

Essas unidades disponibilizam serviços de apoio às empresas de transporte, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho e podendo auxiliá-las na adoção de práticas relacionadas à gestão de riscos ocupacionais, incluindo os fatores psicossociais. As ações são conduzidas de forma gradual, respeitando as especificidades locais e com foco na orientação técnica e na promoção de ambientes de trabalho mais adequados.

Quais resultados esses projetos já demonstraram em relação à saúde dos trabalhadores e à segurança operacional?

De forma geral, as iniciativas ainda estão em fase inicial de implementação, e os resultados tendem a ser percebidos de médio a longo prazo. A expectativa é que, com a melhoria das condições de trabalho e da organização das atividades, haja impactos positivos na qualidade de vida no trabalho, na estabilidade operacional e na eficiência das operações. Entre os efeitos esperados, destacam-se a redução de afastamentos, de rotatividade e de outros indicadores relacionados à gestão de pessoas, sempre considerando a análise técnica e contextualizada de cada realidade.

O que pode acontecer com empresas que não implementarem a gestão de riscos psicossociais após a vigência da norma?

A gestão de riscos ocupacionais, conforme previsto na NR-1, é uma obrigação já estabelecida, que passa a contemplar de forma mais explícita os fatores psicossociais relacionados ao trabalho. A não observância das diretrizes normativas pode resultar em apontamentos em processos de fiscalização, conforme a legislação vigente. Nesse contexto, é importante que as empresas busquem se preparar de forma estruturada, integrando o tema aos seus processos de gestão de riscos.

WANDERSON CARVALHO
é Engenheiro Civil, Ambiental e de Segurança do Trabalho, coordenador de Saúde e Segurança do Trabalho do SEST SENAT e membro da Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) da NR-1 pela bancada dos empregadores. Atua há 18 anos em Saúde e Segurança do Trabalho.

Revista Ônibus, 25 anos entregando a melhor comunicação do setor

Vencedora do Prêmio CNT de Jornalismo 2024 na categoria Comunicação Setorial



Motivos para anunciar na Revista Ônibus

- Uma revista premiada
- Abrangência nacional
- Mailing qualificado 10k
- 100% digital

Anuncie: comercial@revistaonibus.com.br

Revista Ônibus