



7 • Correio Braziliense — Brasília, segunda-feira, 4 de maio de 2026

Bolsas Na quinta-feira	Pontuação B3 IBovespa nos últimos dias	Dólar Na quinta-feira	Salário mínimo Últimos	Euro Comercial, venda na quinta-feira	CDI Ao ano	CDB Prefixado 30 dias (ao ano)	Inflação IPCA do IBGE (em %)
1,39% São Paulo	189.579 187.317 27/4 28/4 29/4 30/4	R\$ 4,952 (-0,98%)	24/abril 4,998 27/abril 4,982 28/abril 4,982 29/abril 5,001	R\$ 5,812	14,40%	14,40%	Novembro/2025 0,18 Dezembro/2025 0,33 Janeiro/2026 0,33 Fevereiro/2026 0,70 Março/2026 0,88

EMPREGO

Prevenção para frear os acidentes de trabalho

Especialistas cobram responsabilidade das empresas para reduzir as ocorrências em ambiente laboral, que bateram recorde em 2025

» PEDRO JOSÉ*

O aumento do número de registros de acidentes de trabalho no Brasil, que, em 2025, atingiu o maior nível da série histórica, reforça os argumentos dos especialistas de que as empresas precisam investir mais em prevenção, enquanto o poder público precisa reforçar os instrumentos de fiscalização.

O Brasil registrou, no ano passado, 806 mil ocorrências e 3.644 mortes relacionadas à atividade laboral, segundo estudo técnico divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em relação a 2020, período de retração das atividades por causa da pandemia de covid-19, o número de acidentes cresceu 65,8%; enquanto os óbitos aumentaram 60,8%.

Para a advogada Fernanda Garcez, especialista e mestre em direito trabalhista, o cenário reforça a necessidade de ampliar medidas preventivas dentro das empresas. “O ponto mais relevante é chamar a atenção das empresas para a necessidade dos procedimentos preventivos para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho”, afirma. Segundo ela, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, é uma das principais ferramentas para identificar, avaliar e controlar riscos ocupacionais.

Garcez destaca que a aplicação do programa exige análise detalhada das condições de trabalho. “Em uma indústria, por exemplo, é necessário avaliar as máquinas e se debruçar sobre esse plano de gerenciamento de riscos para entender as medidas que efetivamente precisam ser implementadas para a redução desses índices”, diz.

A especialista também aponta mudanças regulatórias em andamento, com ampliação do escopo de avaliação. “A própria NR-1 está sofrendo modificações em que o PGR vai exigir a avaliação (Leia mais na reportagem abaixo).”

Na avaliação do professor de direito do trabalho da FGV Direito Rio Paulo Renato Fernandes da Silva, o volume de acidentes registrado no país está associado a fatores estruturais relacionados à prevenção e ao cumprimento da

legislação. “Nós somos um dos campeões mundiais de acidentes de trabalho. Isso decorre da falta de cultura jurídica, de cultura social, de prevenção, de descaso com a legislação de proteção, da falta de controles e da falta de atuação dos organismos de controle e dos sindicatos”, afirma.

Segundo ele, o crescimento recente dos casos reforça a tendência de alta observada nos últimos anos. “Antigamente, tínhamos cerca de 670 mil a 750 mil casos. Agora, já passa de 800 mil”, diz. “A legislação existe e é extensa. A responsabilidade pelo cumprimento das normas para garantir um meio ambiente de trabalho adequado, seguro e sadio é da empresa, mas, também, é dever do trabalhador observar essas normas”, complementou.

Saúde e transporte

Entre 2016 e 2025, foram contabilizados 6,4 milhões de acidentes e 27.486 mortes no país. Apesar da elevação nos números absolutos, a taxa de incidência recuou de 29,39 para 17,94 casos por 100 mil trabalhadores, resultado associado à ampliação do emprego formal, segundo o MTE. No período, os acidentes provocaram a perda de mais de 106 milhões de dias de trabalho.

O setor de saúde lidera em volume de ocorrências, com cerca de 633 mil registros na década, especialmente em ambientes hospitalares e de pronto-socorro. Entre as ocupações, técnicos de enfermagem concentram o maior número de acidentes.

Em relação à letalidade, o transporte rodoviário de cargas apresenta os índices mais elevados. A ocupação de motorista de caminhão somou 4.249 mortes no período analisado, o que corresponde a uma média superior a uma por dia.

Regionalmente, o estado de São Paulo concentra mais de um terço do total de acidentes e mortes registrados no país. As maiores taxas de letalidade, porém, são observadas em Mato Grosso, no Tocantins e no Maranhão.

Acidentes típicos seguem como maioria, com 64,6% dos casos, mas os acidentes de trajeto cresceram e já representam 19,3% do total. Registros de acidentes com mulheres também estão aumentando

freepik



Especialistas reforçam a orientação às empresas para que invistam em medidas de prevenção e sigam as normas de segurança no trabalho



Nós somos um dos campeões mundiais de acidentes de trabalho. Isso decorre da falta de cultura jurídica, de cultura social, de prevenção, de descaso com a legislação de proteção, da falta de atuação dos organismos de controle e dos sindicatos”

Renato Fernandes da Silva, professor de direito do trabalho

— crescimento de 48% ao longo da década, representando 34,2% dos registros atuais — por causa da presença feminina crescente nos setores de saúde e de serviços.

Igualdade salarial

O 5º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, conforme determina a Lei de

Igualdade Salarial, também divulgada nesta semana pelo MTE, aponta que o número de mulheres empregadas no mercado de trabalho formal cresceu 11%, passando de 7,2 milhões para 8 milhões de trabalhadoras. Apesar dessa ampliação de oportunidades, a desigualdade de renda persiste na estabilidade, as mulheres ainda recebem, em média, 21,3% menos que os homens no setor privado em empresas com 100 ou mais funcionários.

O recorte racial do estudo demonstra uma expansão ainda mais expressiva entre mulheres negras (pretas e pardas), cuja ocupação subiu 29%, agregando mais 1 milhão de trabalhadoras e totalizando 4,2 milhões. Com a maior inserção, a massa de rendimentos feminina avançou de 33,7% para 35,2%. Contudo, a Subsecretaria de Estatística e Estudos do Trabalho do MTE estima que seria necessário

um incremento de R\$ 95,5 bilhões nos rendimentos para que a massa salarial se equiparasse à atual proporção da presença feminina no emprego, que é de 41,4%.

“Temos dados positivos, como o aumento do número de empresas com 100 ou mais funcionários, além de outras que estão contratando mais mulheres vítimas de violência e mulheres negras”, afirmou o ministro Luiz Marinho. “A lei não é, simplesmente, olhar o salário, mas a igualdade como um todo, para que mulheres possam ocupar, também, espaços de liderança”, acrescentou.

A ministra das Mulheres, Márcia Lopes, disse que as trabalhadoras não precisam provar nada e que são capazes de ocupar todos os espaços. “Queremos a paridade das mulheres também nos espaços de poder, alcançando a igualdade salarial, além de uma igualdade de gênero, raça e etnia”, ressaltou.

Patrões devem zelar pela saúde mental da equipe

A atualização da NR-1 estabelece que, a partir de 26 de maio, as empresas deverão incluir fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais. A exigência faz parte do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e amplia o escopo da norma para além dos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

Inicialmente prevista para entrar em vigor em 2025, a medida teve o prazo prorrogado após a adoção de uma fase educativa pelo governo, com o objetivo de permitir a adaptação das organizações.

Com a nova regra, empregadores passam a ter que identificar e mitigar fatores de risco como excesso de demandas, metas abusivas, jornadas extensas, assédio moral e sexual, falhas de comunicação interna

e desequilíbrio entre esforço e recompensa no ambiente de trabalho.

Para orientar a implementação, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou, em março, um manual de interpretação da norma. O documento estabelece liberdade metodológica, permitindo que cada empresa defina suas próprias ferramentas de avaliação, desde que registre evidências dos riscos identificados.

A norma também prevê responsabilidade compartilhada, incluindo trabalhadores terceirizados no escopo do gerenciamento, e reforça a necessidade de participação dos funcionários no processo, com destaque para a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.

Apesar da proximidade do prazo, levantamento da HR First

Class indica que apenas 10,7% das empresas no país têm estratégia estruturada de saúde mental. Entre os principais entraves apontados estão a dificuldade de mensuração de resultados e limitações orçamentárias, além da ausência do tema na agenda da alta gestão.

Empresas que já adotam políticas estruturadas relatam redução superior a 20% nos índices de faltas ao trabalho, além de ganhos de produtividade e redução de custos com saúde. O descumprimento das novas regras pode resultar em autuações após fiscalização por auditores do trabalho.

Segundo a advogada especialista em direito trabalhista empresarial e direito previdenciário Cecília Carvalho, a principal mudança está

na exigência de uma atuação preventiva. “A NR-1 exige uma atuação mais preventiva e menos burocrática das empresas em saúde e segurança do trabalho. Na prática, o empregador precisa identificar riscos, documentar o gerenciamento, adotar medidas preventivas e revisar esse processo periodicamente”, afirmou. Para o trabalhador, a tendência é de maior proteção, incluindo atenção a fatores psicossociais.

Investimento

A especialista aponta que a norma pode reduzir acidentes e passivos trabalhistas, porém exige investimento. “A principal vantagem é fortalecer a prevenção, reduzir acidentes, afastamentos e

passivos trabalhistas. Já a desvantagem está no custo e no desafio de implementação, porque muitas empresas precisarão investir em estrutura, treinamento, revisão de processos e acompanhamento efetivo dos riscos”, disse.

As empresas terão de sair de um modelo reativo e documental para um modelo preventivo e contínuo, explicou a advogada. “Isso exige rever políticas internas, fluxos de prevenção, treinamentos, canais de denúncia, gestão de jornada, cobrança de metas, organização do trabalho e registros formais. Em especial, a empresa terá de demonstrar que avalia e controla não apenas riscos tradicionais, mas também fatores como sobrecarga, pressão excessiva, assédio e outras condições que afetem a saúde mental

do trabalho”, concluiu.

O psicólogo organizacional João Pedro Prates aponta a adaptação do empregador à burocracia de coleta de dados como a maior mudança de cultura dentro da empresa para implementar a nova norma. “O mapeamento da NR-1 exige que o técnico, por meio de questionários, inventários, entrevistas individuais ou em grupo, entre outras atividades, consiga fazer uma avaliação dos riscos relacionados à atividade laboral daquele grupo de colaboradores e, por meio das práticas elencadas no plano de ação, evitar casos graves de adoecimento psíquico” explicou. (PJ)

*Estagiário sob a supervisão de Vinicius Doria