

Quem cuida da segurança de todos está adoecendo (e ninguém está falando disso)

DESTAQUE

No artigo de hoje, eu vou te explicar o motivo pelo qual esse conteúdo precisou ser escrito. Ontem recebi uma mensagem de uma colega de profissão. Não era uma dúvida técnica, nem um questionamento normativo, era um relato direto de esgotamento emocional. **Lucas Galdino, na Página 03/13**



Engenharia da Segurança Proativa: A Arte de Perguntar para Evitar Grandes Acidentes
Página 03/13



O que é burnout e como identificar a síndrome de esgotamento profissional
Página 04/13



Parceria entre Samu e Bombeiros transforma crianças em multiplicadores de saúde e prevenção. **Página 08/13**



Ergotoxicologia e os desafios da ciência diante dos agrotóxicos
Página 06/13



ISO 45001: Gestão documental é importante para empresas alcançarem ambientes mais seguros - **Página 09/13**

Calendário SST 2026: transforme burocracia em estratégia. **Página 10/03**

GRUPO SAÚDE E VIDA
PALESTRAS GRATUITAS
Informações que salvam VIDAS!

SIPAT
EDAP

janeiro branco

É preciso falar sobre!

Não deixe o cuidado com a saúde mental dos seus colaboradores, passar em branco!

Agende Já! SEM CUSTO para sua Empresa!

(11) 99938-2705
WWW.SAUDEEVIDA.COM.BR

De tabu à prioridade

SAÚDE MENTAL PASSOU A SER UM PILAR DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Página 13/13



Periculosidade para entregadores e motociclistas passa a seguir novos critérios e entra em vigor em abril de 2026
Página 11/13

Anexos da Portaria MTE nº 672 entrarão em vigor em fevereiro para luvas e calçados de segurança
Página 04/13

CURSOS CONFIRMADOS E COM VAGAS
Cursos presenciais com Certificados com ART em Araçatuba/SP

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/35
14, 15, 16 e 17 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

CURSO HO+Perícia
22, 23 e 24 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO Operador de Empilhadeira/Guindauto/Ponte Rolante/PTA
29, 30 e 31 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.600,00 por pessoa

CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12
5, 6 e 7 de fevereiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

OU EM ATÉ 12X NO CARTÃO SOBRE OS VALORES APRESENTADOS ACIMA

INSCRIÇÕES E INFORMAÇÕES:
WhatsApp (18) 99765-2705 - contato@norminha.net.br

ANUNCIE AQUI

Seu cliente também leu isso!

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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
✉ contatooswaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

Quem cuida da segurança de todos está adoecendo (e ninguém está falando disso)

Norminha 867, 15/01/2026

Por Lucas Galdino*

No artigo de hoje, eu vou te explicar o motivo pelo qual esse conteúdo precisou ser escrito.

Ontem recebi uma mensagem de uma colega de profissão. Não era uma dúvida técnica, nem um questionamento normativo, era um relato direto de esgotamento emocional.

Ao terminar a leitura, ficou evidente que aquela mensagem não era um caso isolado. Ela refletia uma realidade vivida por muitos profissionais de Segurança do Trabalho, mas raramente exposta aqui nas redes sociais e ou nos corredores da empresa.

Portanto, este artigo é direcionado a você que atua em SST e sente, talvez em silêncio, o peso de cuidar da segurança de todos enquanto a própria saúde mental vai sendo postergada. Eu acredito que quando uma queixa se repete em diferentes empresas e contextos, ela deixa de ser individual e passa a ser estrutural.

A posição do profissional de Segurança do Trabalho

O profissional de Segurança do Trabalho ocupa uma posição muito singular dentro das empresas, ele não atua apenas como técnico, mas como mediador permanente entre interesses distintos.

De um lado, a alta direção exige resultados, indicadores positivos, conformidade legal e proteção institucional. No entanto, nem sempre fornece os recursos, a autonomia decisória ou o suporte necessário para que a prevenção seja efetiva.

De outro, os trabalhadores demandam melhorias nas condições de trabalho, EPIs ade-

quados e procedimentos compatíveis com a realidade operacional. Muitas vezes, esses trabalhadores também estão sobrecarregados e descrentes, acontece também que os trabalhadores as vezes sabotam o nosso trabalho também, se você é da área, provavelmente sabe disso.

Nesse cenário, nós profissionais de SST permanecemos no centro do conflito, sustentando argumentos técnicos e tentando manter coerência entre discurso e prática. Essa posição intermediária, quando prolongada, gera desgaste emocional muito relevante.

A cobrança que não aparece nos relatórios

Além das cobranças externas, existe uma pressão interna pouco discutida. Por compreender profundamente os riscos e as consequências de falhas na prevenção, o profissional de SST tende a internalizar responsabilidades que não dependem exclusivamente dele.

Quando ações preventivas não avançam, políticas não são implementadas ou acidentes ocorrem apesar dos alertas, surge frequentemente um sentimento de fracasso pessoal. Essa autoatribuição de culpa é um dos principais fatores associados ao adoecimento psicológico na área.



No artigo de hoje, eu vou te explicar o motivo pelo qual esse conteúdo precisou ser escrito.

Sob a ótica da psicologia do trabalho e da neurociência, esse cenário caracteriza estresse crônico. Nosso cérebro passa a operar em estado contínuo de alerta, interpretando a pressão constante como ameaça permanente.

O impacto real do estresse crônico na prática profissional

Aqui eu quero falar sobre a exposição prolongada do estresse, que cabe lembrar compromete funções essenciais para o exercício da nossa profissão. Observam-se, com frequência, sinais como fadiga mental persistente, irritabilidade, dificuldade de desligamento fora do trabalho, redução da clareza cognitiva e perda de motivação.

Esses sinais não indicam fragilidade individual, muito pelo contrário, indicam excesso de carga emocional sustentada ao longo do tempo. Um profissional emocionalmente exausto perde capacidade de comunicação assertiva, influência organizacional e tomada de decisão estratégica, se você chegou aqui, provavelmente lembrou de alguém ou já sentiu isso na pele.

Por isso que eu vejo que cuidar da saúde mental do profissional de SST é, portanto, uma medida direta de prevenção organizacional.

Janeiro Branco precisa ser uma ferramenta estratégica, não simbólica

O “Janeiro Branco” deve ser compreendido como um ponto de reflexão estruturada sobre saúde mental. No contexto da Segurança do Trabalho, ele oferece a oportunidade de discutir a sustentabilidade emocional de quem sustenta a prevenção.

Veja, falar de saúde mental do profissional de SST não é um tema periférico. É central para a eficácia da gestão de riscos, para a consistência das políticas de segurança e para a maturidade organizacional.

Mindfulness aplicada à realidade da Segurança do Trabalho

Atenção plena (Mindfulness), neste contexto, não se refere a práticas abstratas ou desconectadas da realidade, trata-se de uma habilidade cognitiva baseada na capacidade de reconhecer limites, sinais internos de sobrecarga e fatores fora do controle individual.

Na prática profissional, isso permite ao profissional de SST diferenciar responsabilidade técnica de responsabilidade institucional, reduzir a autoatribuição de culpa e preservar clareza emocional em ambientes de alta pressão.

Não se trata de produzir menos, mas de adoecer menos tentando compensar falhas sistêmicas.

Estratégias práticas para seguir em frente sem adoecer

Do ponto de vista técnico e humano, algumas estratégias são fundamentais para a sus-

tentabilidade emocional do profissional de SST. Entre elas, a delimitação clara de responsabilidades, o fortalecimento de redes de apoio profissional e a estruturação consciente de pausas mentais reais. Além disso, eu defendo fortemente que o desenvolvimento emocional deve receber a mesma seriedade que o desenvolvimento técnico.

Reconhecer sinais precoces de esgotamento e buscar apoio especializado quando necessário é uma atitude profissional, não um sinal de fragilidade, precisamos romper esses paradigmas para que possamos de fato ter uma vida leve.

Para finalizar

Nós profissionais de SST, não somos os únicos responsáveis pela cultura de segurança nem pelas decisões organizacionais.

Ele é parte de um sistema mais amplo.

Preservar a saúde mental desses profissionais é preservar a capacidade de prevenção, a qualidade das decisões e a integridade das relações de trabalho.

Se este texto fez sentido para você, considere compartilhá-lo com outros profissionais da área. Às vezes, saber que não se está sozinho já é um passo importante para seguir em frente.

***Lucas Galdino**
- Engenheiro de Segurança do Trabalho; Pós em Neurociência do Comportamento; Host do Live In Cast
- Diretor na Live Soluções Ocupacionais | 9 estados | +1.000 empresas em SST

A verdade: treinamento não impede risco quando a pressão aperta.
Eu mostro por que isso acontece e como mudar o comportamento sem depender de discurso.
Neurociência + rotina operacional + método rastreável.
O que eu escuto na empresa quase sempre explica o que o indicador está escondendo: liderança, cultura e carga mental.
Se segurança e saúde mental estão virando passivo, a causa raramente é falta de informação. É sistema.

lucas@liveocupacional.com
<https://www.liveocupacional.com/>

N867, 15/01/2026

Artigos, informações envie para que sejam publicados. Ajude-nos em nossa Missão WhatsApp (18) 99765-2705

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:
www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:
<https://chat.whatsapp.com/Elr44iiPgKFJF04XZhDSSO>

NO CANAL DO TELEGRAM:
<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:
https://www.instagram.com/norminha_revista/

OU ADICIONE NOSSO WHATS (18) 99765-2705 NO SEU GRUPO QUE IREMOS POSTAR AS EDIÇÕES SEMANALMENTE.



IGNEA

A MISSÃO É SUA,
A PROTEÇÃO É NOSSA!

- Palmilha de construção resistente à perfuração
- Forração com tecnologia Outlast® Tecido para gerenciamento de calor e umidade. Absorve, armazena e libera calor para conforto ideal.
- Sistema V-PROTECTOR, barra antirforção
- Sola antiderrapante, projetada para suportar altas temperaturas
- Sistema de saída rápida com borda do calcanhar para saída da bota
- Bolsos para colocação de utensílios auxiliares
- Tecnologia Sanitized, tecido bactericida
- Puxador para calce e transporte

CA: 49.001
TAMANHOS: 33 ao 48

NORMAS TÉCNICAS:

- BS EN 15090
- ISO 20345

E TEM MUITO MAIS PARA QUEM PROTEGE VIDAS!
Conheça também nossas linhas de combate a incêndio estrutural e florestal.

JGB
Inovação para proteção à vida

  (51) 98967-5270
jgbequipamentos



DISPONÍVEL À PRONTA ENTREGA!
Enquanto durarem os estoques.



Renovação automática da CNH entrou em vigor no último dia 9 de janeiro

Renovação automática da CNH entra em vigor no Brasil. Veja quem tem direito, como funciona o processo e quem fica fora da nova regra.

Norminha 867, 15/01/2026

Entrou em vigor na sexta-feira (9/01), a renovação automática da Carteira Nacional de Habilitação para os bons motoristas. Agora, condutores responsáveis no trânsito não precisam mais realizar exames presenciais, ir ao Detran ou pagar qualquer taxa adicional para renovar o documento.

Tem direito o motorista cadastrado no Registro Nacional Positivo de Condutores, que não tenha cometido infrações nos últimos 12 meses. Nesse caso, vai aparecer o selo Bom Condutor no aplicativo da CNH do Brasil. No entanto, para que isso aconteça, é preciso primeiro ativar o cadastro positivo na CNH do Brasil ou no site de Serviços da Seratran.

O bom condutor terá a carteira de motoris

ta atualizada diretamente no sistema assim que o documento vencer. O processo será totalmente automático e digital, via Senatran, com a atualização disponível no aplicativo da CNH do Brasil. Ou seja: mais agilidade, menos burocracia e um incentivo ao bom comportamento no trânsito.

Atenção às regras

A renovação automática não vale para condutores com 70 anos ou mais, nem para quem tem a validade da CNH reduzida por recomendação médica — como em casos de doenças progressivas. Além disso, motoristas a partir dos 50 anos receberão o benefício uma única vez.

N867, 15/01/2026



PREVENIR TRAGÉDIAS

Washington Barbosa

Engenheiro de Segurança do Trabalho, Doutor e MSc em Eng de Produção, Especialista em Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Ergonomia. Servidor Público Federal da Fiocruz.

washington.fiocruz@gmail.com

Engenharia da Segurança Proativa: A Arte de Perguntar para Evitar Grandes Acidentes

Norminha 867, 15/01/2026

Neste vídeo, exploramos como o foco nos grandes riscos é o pilar fundamental para uma gestão de segurança verdadeiramente eficiente. Através da metodologia da Engenharia da Segurança Proativa de Washington Ramos Barbosa, discutimos como a habilidade de saber perguntar bem é o que diferencia uma análise superficial de uma investigação profunda e técnica. Essa forma de pensar, que evoluiu e se consolidou durante a jornada de doutorado, permite que o profissional de segurança saia do óbvio e antecipe cenários críticos antes que eles se transformem em realidade.

A prevenção de acidentes maiores exige mais do que seguir normas; demanda uma mudança de paradigma e um amadurecimento intelectual sobre como os sistemas falham.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

Ao aplicar esses conceitos, demonstramos como o rigor acadêmico se une à prática de campo para criar barreiras robustas contra catástrofes. O objetivo é fornecer ferramentas para que você possa transformar a cultura de segurança da sua organização, focando no que realmente importa para a preservação da vida e do patrimônio.

Expressamos nossos sentimentos a todos aqueles que já foram afetados por acidentes de trabalho e reforçamos que este canal preza pelo diálogo construtivo. Pedimos que todos mantenham o respeito nos comentários, evitando ofensas ou termos inadequados, para que possamos manter um ambiente de aprendizado seguro e acolhedor para todos.

Link do vídeo em:

https://youtube.com/shorts/tzYUNTcG6vw?si=no9rs67wV2_4jco

É necessário desenvolver estudos aprofundados sobre grandes acidentes/tragédias, descobri que existem poucos estudos de desaque nesta área, quando desenvolvi minha tese de doutorado, assim como Vaughan em 1999 em um artigo sobre o lado negro das Organizações. É importante compreender como ocorre a Construção Social dos Riscos e congregar as contribuições da Engenharia, da Sociologia e da Psicologia sobre este tema, o Fator Humano/Erro Humano é a ponta do Iceberg, uma proposta neste sentido com o objetivo de Prevenir Acidentes Graves em:

https://www.researchgate.net/publication/376613455_Ebook_Capacitacao_na_Prevencao_de_Acidentes_Maiores_atraves_da_Abordagem_da_Seguranca_Proativa_O_Fator_e_o_Erro_Humano_sao_a_Ponta_do_Iceberg

Mais em:



Mais em:

<https://gestaoproativawb.blogspot.com/2023/05/capacitacao-e-mentoria-inicial-do-curso.html>

e link com as etapas do TAOS:

<https://youtube.com/shorts/iTFYXGkzGZY?si=MJvmsMBcygfvxxcl>

Saudações,
Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc
COPPE/UFRJ, Prevenção de Acidentes
Maiores através da Abordagem da
Segurança Proativa (ASP), desde 1984
atuando em Organizações nas Funções de
Gestão, Técnica e Operacional

Protagonista em Aprimorar as Operações e a
Segurança nas Organizações através da
Segurança Proativa, Contemporânea e
Impulsionadora das Organizações, e das
Tecnologias da Abordagem da Segurança
Proativa (ASP) e Times de Aprimoramento
das Operações e Segurança (TAOS)

N867, 15/01/2026

CURSOS CONFIRMADOS E COM VAGAS

**Cursos presenciais com
Certificados com ART em Araçatuba/SP**

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/35
14, 15, 16 e 17 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

CURSO HO+Perícia
22, 23 e 24 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

**CURSO INSTRUTOR INTEGRADO Operador de
Empilhadeira/Guindauto/Ponte Rolante/PTA**
29, 30 e 31 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.600,00 por pessoa

CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12
5, 6 e 7 de fevereiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

**OU EM ATÉ 12X NO CARTÃO SOBRE OS VALORES
APRESENTADOS ACIMA**

INSCRIÇÕES E INFORMAÇÕES:
WhatsApp (18) 99765-2705 - contato@norminha.net.br



calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !



Tênis
Ref. BB80
CA nº 37.212

(Dedé Santana)



**SOLADO
SUPER
GRIP
SRC**
ANTIDERRAPANTE

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

31 ANOS
1994 - 2025



Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Associado
ANIMASEG

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

www.softworksepi.com.br



O que é burnout e como identificar a síndrome de esgotamento profissional

Norminha 867, 15/01/2026

A GAZETA

Acordar sem energia para trabalhar, sentir-se emocionalmente vazio, ter a sensação de que nada do que faz tem valor e que nenhum descanso é capaz de te deixar bem. Esses são alguns sinais da síndrome de burnout, condição que afeta pelo menos 30% da população brasileira, segundo dados de 2022 da Isma-BR (International Stress Management Association).

"O burnout é um esgotamento físico e mental, geralmente associado a um estresse crônico e grave, sempre relacionado ao ambiente de trabalho", diz a psiquiatra Roberta França. O termo em inglês pode ser traduzido como "queimar por completo" ou "esgotamento".

Em 2019, com a elaboração da 11ª revisão do CID (Código Internacional de Doenças), a OMS (Organização Mundial da Saúde) classificou o burnout como um fenômeno ocupacional. No Brasil, o Ministério da Saúde incluiu a síndrome na lista de doenças relacionadas ao trabalho em novembro de 2023.

Pela classificação mais recente da OMS, burnout não pode ser empregado para o esgotamento mental em outras áreas da vida, apenas do esgotamento relacionado ao trabalho.

Saiba como identificar os sintomas e causas da síndrome, além de como buscar um diagnóstico, tratamento e como prevenir a doença.

Como identificar os sintomas?
Os critérios clínicos e o Inventário de Burnout de Maslach (MBI) caracterizam o burnout pela tríade exaustão emocional e física, despersonalização ou cinismo em relação ao trabalho e a redução da realização profissional.



Você que é Docente de SST, Associe a ANDEST do Brasil

www.andestdobrasil.org

relacionados à sensação de baixa realização profissional, à percepção de que o trabalho já não faz mais sentido e à queda significativa da produtividade", afirma França. "Há também o que chamamos de distanciamento mental. O profissional se sente completamente desmotivado, sem ânimo e, muitas vezes, passa a sentir raiva ou repulsa pelo ambiente de trabalho."

Somadas a essas características, podem surgir manifestações físicas e emocionais como insônia, dores de cabeça, problemas gastrointestinais, tensões musculares e dores no corpo, aumento de frequência cardíaca ao pensar no trabalho, zumbido, náusea, lapsos de memória e dificuldade de concentração.

A psicóloga Edwiges Parra alerta que os sinais são diferentes de cansaço ou estresse, já que esses fatores são reversíveis com o descanso, sendo uma situação pontual. "O burnout é persistente e acumulativo", afirma.

O que causa burnout?
Quando a exigência da ocupação é maior do que a pessoa consegue atender, seja por falta de recursos físicos, mentais ou organizacionais, o indivíduo pode ficar mais vulnerável à síndrome. "O burnout é também um problema organizacional e não apenas uma questão de fragilidade pessoal", ressalta Parra.

Alguns dos fatores relacionados são sobrecarga, metas irreais, falta de autonomia, ambiente tóxico —competitividade excessiva, injustiças, falta de apoio da liderança e assédio moral, ausência de reconhecimento, conflito de valores e falta de suporte social no trabalho.

A cultura da Hiperconectividade, gerada pela digitalização e os smartphones, que nos mantém conectados a todo o momento, pode contribuir para a exaustão relacionada ao trabalho, já que impede o desligamento físico e psicológico de suas funções. "Nos últimos anos, a visibilidade do burnout aumentou com a diluição dos limites entre o trabalho e a vida pessoal", observa a psicóloga.

Como é feito o diagnóstico?
O diagnóstico deve ser feito por profissionais de saúde, preferencialmente de forma multidisciplinar, envolvendo médicos (psiquiatras) e psicólogos por meio de observações clínicas e avaliações psicológicas.

"O burnout ainda é um quadro bastante negligenciado na prática clínica, justamente por que seus sintomas podem ser confundidos com ansiedade ou depressão", alerta França.

Tratamento e prevenção
Assim como o diagnóstico, o tratamento deve ser feito preferencialmente por uma equipe multidisciplinar, principalmente com o envolvimento de psiquiatras e psicólogos.

"A psicoterapia é fundamental para modificar padrões de pensamentos negativos e desenvolver estratégias de enfrentamento mais saudáveis diante das demandas do trabalho", afirma França, complementando que o uso de medicamentos pode ser indicado para conter os sintomas.

O afastamento da rotina laboral, causa do

adoecimento, também é uma estratégia de tratamento, para desconectar a pessoa do ambiente estressor. Para França, esse período é importante para a recuperação e para a construção de uma nova rotina.

Tratamento e prevenção
Assim como o diagnóstico, o tratamento deve ser feito preferencialmente por uma equipe



Em 2019, com a elaboração da 11ª revisão do CID (Código Internacional de Doenças), a OMS (Organização Mundial da Saúde) classificou o burnout como um fenômeno ocupacional.

pe multidisciplinar, principalmente com o envolvimento de psiquiatras e psicólogos.

"A psicoterapia é fundamental para modificar padrões de pensamentos negativos e desenvolver estratégias de enfrentamento mais saudáveis diante das demandas do trabalho", afirma França, complementando que o uso de medicamentos pode ser indicado para conter os sintomas.

O afastamento da rotina laboral, causa do adoecimento, também é uma estratégia de tratamento, para desconectar a pessoa do ambiente estressor. Para França, esse período é importante para a recuperação e para a construção de uma nova rotina.

A responsabilidade das empresas deve incluir a revisão dos modelos de trabalho, mapear os riscos psicossociais que seus trabalhadores correm, além de reconhecer o trabalho e a autonomia dos colaboradores.

A nova redação da NR-1 (Norma Regulamentadora nº 1) obriga legalmente as empresas a gerenciarem a saúde mental no ambiente de trabalho, mapeando os riscos psicossociais e integrando-os ao PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos). Após reação negativa de empresas, a implementação da norma foi adiada e entra em vigor a partir de maio de 2026.

N867, 15/01/2026



(19) 9 8290-5040

contato@pjtreinamentos.com.br



SIPAT é com a gente!!!

@PJSHOW



Anexos da Portaria MTE nº 672 entrarão em vigor em fevereiro para luvas e calçados de segurança

Norminha 867, 15/01/2026

Por Animaseg A partir de 3 de fevereiro de 2026, luvas de segurança, calçados de segurança e calçados para trabalho ao potencial passarão a ser avaliados por um processo de certificação obrigatória por Organismo de Certificação de Produto (OCP), conforme os Anexos M, N e O do Anexo III-A da [Portaria MTE nº 672/2021](#), incluídos pela [Portaria MTE nº 122/2025](#).

A mudança não altera os requisitos técnicos já aplicáveis a esses Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), mas torna significativamente mais rigoroso o processo de avaliação da conformidade, substituindo a sistemática baseada exclusivamente em ensaio de tipo por um modelo de certificação estruturado, com maior controle, rastreabilidade e acompanhamento do processo produtivo.

O Comunicado LXIII do MTE esclarece esse novo enquadramento e orienta o setor quanto aos prazos e às regras de transição.

O que muda para fabricantes e importadores

Até a entrada em vigor dos Anexos M, N e O, luvas e calçados de segurança podiam ter seus Certificados de Aprovação (CAs) emitidos com base apenas em relatório de ensaio.

A partir de 3 de fevereiro de 2026, essa possibilidade deixa de existir: a certificação por OCP passa a ser obrigatória, seguindo o Sistema de Certificação previsto no Anexo III-A da Portaria 672", destaca o diretor Executivo da ANIMASEG, Raul Casanova Junior.

Como passa a ser com a certificação por OCP

O ensaio de tipo continua existindo, com os mesmos requisitos técnicos já estabelecidos. A mudança está no seu papel dentro do processo de avaliação da conformidade.

Com a entrada em vigor dos Anexos M, N e O, o ensaio deixa de ser suficiente por si só e passa a integrar um sistema de certificação estruturado, conduzido por OCP.

Nesse modelo, o OCP avalia, além do ensaio:

- o processo produtivo;
- os controles de qualidade do fabricante;
- a manutenção da conformidade ao longo do tempo;
- a rastreabilidade do produto certificado.

Dessa forma, o ensaio de tipo passa a ser uma evidência técnica dentro de um sistema mais amplo de certificação, garantindo maior consistência e confiabilidade aos EPIs disponibilizados ao mercado.

Atenção ao prazo: ensaio de tipo só até 02/02/2026

Novos pedidos de emissão, renovação ou alteração de CA pela sistemática antiga, o prazo limite para entrada de processos é até 2 de fevereiro de 2026.

Após essa data, todos os novos processos deverão, obrigatoriamente, seguir o modelo de certificação por OCP, não sendo mais admitida a emissão de CA com base apenas em relatórios de ensaio.

Validade dos CAs emitidos anteriormente

Os CAs emitidos antes de 3 de fevereiro de 2026 permanecem válidos até o término de seu prazo, não sendo automaticamente cancelados com a entrada em vigor dos novos Anexos.

N867, 15/01/2026

Nova NR-1 entra em vigor neste ano: o que muda e como as empresas devem se preparar

A atualização da norma passa a reconhecer riscos psicossociais e obriga empresas a mapear estresse, sobrecarga e clima organizacional

Norminha 867, 15/01/2026

EXAME – Por Layane Serrano

A partir de maio deste ano, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) passa a reconhecer oficialmente os chamados riscos psicossociais, levando a saúde mental do campo do discurso para o centro das obrigações legais das empresas. O tema deixa de ser apenas uma pauta de bem-estar e passa a ser tratado como questão de negócio, sujeita a auditorias, fiscalização e multas. *“A NR-1 é, hoje, uma resposta de socorro para um cenário de adoecimento coletivo, principalmente ligado à saúde mental”, afirma a advogada trabalhista Yara Leal Girasole.*

O avanço dos afastamentos por transtornos psicológicos, segundo a advogada, tornou inevitável a ampliação do conceito de segurança no trabalho, especialmente após a pandemia. O alerta não é apenas local. No cenário global, a Organização Mundial da Saúde estima que ansiedade e depressão provoquem a perda de cerca de 12 bilhões de dias úteis por ano, gerando um impacto econômico de aproximadamente US\$ 1 trilhão. No Brasil, os números também chamam atenção: só em 2024, o INSS concedeu cerca de 470 mil licenças médicas por transtornos mentais — o maior volume registrado na última década. O custo do adoecimento, que por muito tempo ficou invisível, passou a pesar diretamente no bolso das empresas. Um estudo da Robert Half mostrou um avanço expressivo no uso de medicamentos para lidar com estresse, ansiedade e burnout no trabalho. Entre líderes, o consumo de fármacos saltou de 18% em 2024 para 52% em 2025. Entre os profissionais liderados, o índice subiu de 21% para 59% no mesmo período.

Do físico ao emocional
Na avaliação de especialistas, a mudança promovida pela NR-1 representa uma ampliação de um princípio que já estava previsto na legislação. *“A Constituição de 1988 já dizia que o empregador tem a obrigação de oferecer um ambiente de trabalho seguro. O que acontece agora é uma expansão desse conceito, que sempre foi interpretado quase exclusivamente pelo ponto de vista físico”, conta Girasole.*

Até aqui, a norma esteve muito associada à prevenção de acidentes, ao uso de equipamentos de proteção individual e a riscos tangíveis. A partir de maio de 2026, as empresas também precisarão responder por fatores como estresse crônico, sobrecarga emocional, falta de clareza de papéis, metas irreais, ambientes de medo e relações deterioradas — elementos que, embora silenciosos, afetam diretamente o desempenho e a saúde dos profissionais. Esse novo olhar se materializa principalmente no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que passa a exigir a inclusão explícita dos riscos psicossociais. “O PGR deixa de ser um documento técnico restrito à segurança física e passa a refletir a cultura da empresa. Não basta reconhecer que uma área tem alto nível de estresse. Será preciso demonstrar quais ações estão sendo adotadas para reduzir esse risco”, afirma a advogada. As penalidades previstas variam conforme o porte da empresa e a gravidade das falhas encontradas, mas o impacto vai além das multas. Problemas de reputação, clima organizacional deteriorado e queda de produtividade entram na conta — e a liderança passa a ocupar

par papel central nesse processo. **Liderança e letramento emocional**
Para atender às novas exigências, especialistas defendem que será necessário investir no letramento emocional das lideranças. *“Falar de risco psicossocial é falar de habilidade relacional, energia psíquica, qualidade das conversas, conflitos produtivos e também dos silêncios organizacionais”, afirma a psicóloga organizacional Patricia Ansarah, fundadora do Instituto Internacional de Segurança Psicológica (IISP).*

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

Segundo ela, a NR-1 exigirá métodos de escuta mais sofisticados do que as tradicionais pesquisas de clima e engajamento. Entram no radar práticas como canais seguros de denúncia, análise qualitativa de relações de trabalho e treinamentos contínuos para líderes, capazes de identificar sinais precoces de adoecimento nas equipes. **Trabalho de forma sustentável**
A chegada da nova NR-1 ocorre em um momento em que a relação das pessoas com o trabalho já passa por uma transformação profunda. A 24ª edição da pesquisa Carreira dos Sonhos, conduzida pela Cia de Talentos, mostra que o bem-estar assumiu o espaço que antes era ocupado pelo próprio trabalho como



A Organização Mundial da Saúde estima que ansiedade e depressão provoquem a perda de cerca de 12 bilhões de dias úteis por ano, gerando um impacto econômico de aproximadamente US\$ 1 trilhão (Malte Mueller/Getty Images)

principal prioridade profissional. “O foco não está mais em amar o trabalho, mas em trabalhar de forma sustentável para viver bem. O trabalho virou meio para alcançar o bem-estar, não mais um fim em si mesmo”, afirma Danilca Galdini, sócia-diretora de Pessoas & Cultura e Insights da consultoria. De acordo com o estudo, estabilidade financeira, flexibilidade, autonomia e tempo para a vida pessoal aparecem hoje no topo das prioridades. *“O sucesso passou a ser sinônimo de colocar a vida no centro. O bem-estar virou autocuidado, poder e status”, diz Galdini.* Essa mudança não é exclusiva do Brasil. Países como Dinamarca e Finlândia, já avançaram em normas específicas de saúde mental no trabalho. O Japão reconheceu o burnout como doença ocupacional antes mesmo de o tema ganhar força por aqui. França, Espanha e Reino Unido também vêm testando novos modelos de jornada, como a semana de 35 horas ou a escala 4x3. Nesse contexto, a atualização da NR-1 marca uma virada simbólica no país: o cuidado emocional deixa de ser apenas uma boa prática e passa a integrar oficialmente as responsabilidades das empresas. Para organizações que desejam se manter competitivas, a mensagem é clara — saúde mental não é mais opcional, é parte da gestão de riscos.



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

CONTATOS:
☎ (18) 99635-3275
☎ (18) 99122-6955
☎ (18) 99110-0486
🌐 https://guarainsp.com.br/
✉ comercial@guarainsp.com.br
✉ guarainsp@outlook.com


INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

REDES SOCIAIS:
📷 @guarainsp
f Guarainsp
📺 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



🌐 ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

Justiça reconhece irregularidades em prática da Aurora sobre atestados médicos de trabalhadores

Norminha 867, 15/01/2026

A Justiça do Trabalho reconheceu a existência de irregularidades na conduta da Cooperativa Central Aurora Alimentos, unidade de Joaçaba/SC, em relação ao tratamento dado a atestados médicos apresentados por seus trabalhadores. A decisão é resultado de uma Ação Civil Pública movida pelo MPT (Ministério Público do Trabalho), após anos de investigação e coleta de depoimentos que apontaram a recusa sistemática ou a redução injustificada de afastamentos médicos recomendados por profissionais externos.

De acordo com o MPT, a investigação teve início a partir de denúncias de trabalhadores e do sindicato da categoria, que relataram a prática recorrente de “glosa” de atestados — quando a empresa desconsidera total ou parcialmente o período de afastamento indicado por médicos externos. Testemunhas ouvidas no inquérito afirmaram que, em diversos casos, empregados eram obrigados a continuar trabalhando mesmo doentes, lesionados ou recém-saídos de procedimentos cirúrgicos, sob pena de descontos salariais, perda de benefícios ou represálias internas.

Os relatos indicam ainda que a empresa exigia condições consideradas abusivas para aceitar os atestados, como a apresentação pessoal do trabalhador, mesmo em situações de internação ou limitação física, além da entrega de receitas médicas, comprovantes de compra e até do próprio medicamento. Em alguns casos, trabalhadores relataram que apenas doenças consideradas “graves” eram aceitas, enquanto dores musculares, lesões por esforço repetitivo e acidentes de trabalho eram minimizados ou tratados como situações normais da atividade produtiva. O caso evidencia um padrão de pressão institucional sobre trabalhadores adoecidos, especialmente em setores de alta exigência física, como a sala de cortes e a produção frigorífica. Para o Ministério Público do Trabalho, a decisão representa um avanço na proteção coletiva da saúde dos empregados e reforça o entendimento de que interesses econômicos não podem se sobrepor aos direitos básicos garantidos pela legislação trabalhista e constitucional.

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347 - Norminha 867 - 15/01/2026 - Fim da Pág. 05/13

Norminha 867, 15/01/2026



ENTREVISTA



Ergotoxicologia e a análise dos riscos do uso de agrotóxicos no trabalho



Em entrevista à RBSO, o Ergonomista francês Alain Garrigou discute a ergotoxicologia, seus dilemas científicos, metodológicos e políticos, e os limites da prevenção frente às exposições a substâncias tóxicas no trabalho

Ergotoxicologia e os desafios da ciência diante dos agrotóxicos

Norminha 867, 15/01/2026

Como compreender, medir e transformar situações de trabalho marcadas pela exposição cotidiana a substâncias perigosas? Essa é a pergunta que atravessa a entrevista “**O enfrentamento às exposições a substâncias tóxicas no trabalho: a utopia da ergotoxicologia segundo Alain Garrigou**”, publicada pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), no volume 50.

A ergotoxicologia é um campo da ergonomia ainda pouco conhecido fora do meio acadêmico, dedicado a compreender situações de trabalho que envolvem a exposição a substâncias perigosas, como os agrotóxicos. Mais do que medir contaminantes, essa abordagem analisa o trabalho real, considerando a atividade concreta de trabalhadores e trabalhadoras, seus gestos, escolhas, constrangimentos e formas de proteção no cotidiano.

Ao longo da entrevista, o ergonomista francês Alain Garrigou discute os limites e as possibilidades da produção científica para influenciar as políticas públicas, especialmente no que se refere à proteção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras expostos a agrotóxicos. Com base em sua atuação em grupos de especialistas e instâncias institucionais na França, ele mostra como os conhecimentos científicos sobre exposição e adoecimento nem sempre resultam em mudanças efetivas na regulação e nas decisões políticas.

Agrotóxicos e decisões políticas

O texto evidencia o caráter político que envolve o uso de agrotóxicos, marcado por conflitos entre modelos científicos, interesses econômicos e processos técnico-regulatórios. Garrigou explica como a toxicologia regulamentar tende a simplificar a realidade do trabalho.

Ao desconsiderar, por exemplo, a multiexposição e a complexidade das atividades realizadas no campo, esses modelos contribuem para a minimização dos riscos e para autorizações baseadas em parâmetros distantes das condições reais de trabalho.

Conhecimento científico e reconhecimento institucional

A entrevista também aborda as dificuldades de reconhecimento dos conhecimentos produzidos pela ergotoxicologia, que se baseiam na análise da atividade real, frente aos modelos experimentais dominantes. Contudo, esses conhecimentos têm sido incorporados em políticas públicas.

Esse processo ocorre, especialmente, no re-

conhecimento de doenças profissionais e na construção de estratégias nacionais de saúde e trabalho.

Externalidades do trabalho e impactos ambientais

Outro ponto central do debate é a relação entre o uso de agrotóxicos e as externalidades do trabalho, como a contaminação ambiental, os impactos sobre a água potável e os custos sociais desse modelo produtivo.

Diante disso, a proposta é incorporar de forma integrada as dimensões ambiental, social e econômica na análise do trabalho e na formulação de políticas públicas. O pesquisador destaca a utopia que orienta a ergotoxicologia, a de não ser mais necessária no dia em que não houver trabalhadores e trabalhadoras expostos a substâncias perigosas.

No entanto, até que esse cenário seja possível, o campo continua sendo uma ferramenta crítica para dar visibilidade aos riscos, questionar modelos dominantes e contribuir para a transformação das práticas de prevenção e das políticas públicas.

A entrevista foi realizada durante os estágios de pós-doutorado dos pesquisadores José Marçal Jackson Filho, da Fundacentro; e Angela Paula Simonellie, da Faculdade de Saúde Pública - USP.

Os três pesquisadores integram o projeto temático internacional Inovação e transformação da atividade de prevenção de riscos profissionais (Itapar), financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp) e pela Agence Nationale de la Recherche (ANR), da França.

Para ler a entrevista [completa](#) acesse a Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), na plataforma SciELO, com [acesso gratuito ao PDF](#), nos idiomas português e inglês.

SAIBA MAIS:

Confira os demais [artigos](#) do volume e acompanhe as publicações da RBSO nos sites da [Fundacentro](#) e do [SciELO](#). O conteúdo também pode ser acessado pelo [X](#) e pelo aplicativo da revista, disponível para os sistemas [iOS](#) e [Android](#).

Texto:

Débora Maria Santos

N867, 15/01/2026

Comissão aprova obrigatoriedade de câmeras em áreas comuns de condomínios

Norminha 867, 15/01/2026

A Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado da Câmara dos Deputados aprovou, em dezembro, um projeto de lei que torna obrigatória a instalação de câmeras de monitoramento em áreas comuns de condomínios localizados em áreas urbanas. A proposta segue em análise no Congresso Nacional e pode trazer impactos diretos para a gestão condominial em todo o país.

De acordo com o texto aprovado, os sistemas de monitoramento passam a ser obrigatórios para condomínios novos ou em construção a partir da vigência da futura lei. Já nos condomínios existentes, a exigência deverá ser cumprida sempre que houver viabilidade técnica. Nos casos em que dificuldades técnicas impeçam a instalação, o condomínio deverá adotar medidas alternativas capazes de garantir nível de segurança equivalente.

O projeto estabelece critérios mínimos para a adoção das câmeras, incluindo o armazenamento das imagens por um período não inferior a 30 dias e o acesso restrito aos registros, limitado ao síndico ou ao administrador do condomínio. O texto também reforça a necessidade de respeito à dignidade, à intimidade e à privacidade de condôminos, visitantes e funcionários.

Outro ponto central da proposta é a obrigatoriedade de adoção de medidas de segurança da informação e de proteção de dados pessoais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A intenção é evitar o uso indevido das imagens e assegurar que o monitoramento cumpra finalidade de exclusivamente preventiva e de segurança.

Foi aprovado o substitutivo apresentado pela relatora, deputada Delegada Ione (Avante-MG), ao Projeto de Lei nº 4204/25, de autoria da deputada Carla Dickson (União-RN). Segundo a relatora, a versão original do texto trazia



Projeto de lei avança na Câmara e prevê monitoramento obrigatório em condomínios urbanos, com regras de privacidade e proteção de dados

termos vagos, como a implementação “progressiva” e “quando possível”, o que poderia gerar insegurança jurídica e dificultar a aplicação prática da norma.

“Ao tratar a implementação de forma vaga, o projeto poderia comprometer a efetividade das medidas”, argumentou a deputada ao justificar as alterações no texto aprovado pela comissão.

A proposta ainda será analisada, em caráter conclusivo, pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ). Para se tornar lei, o texto precisa ser aprovado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal.

Caso avance, a medida tende a reforçar o papel da tecnologia na segurança condominial, ao mesmo tempo em que impõe novos desafios a síndicos e administradoras, especialmente no que diz respeito à adequação à LGPD, aos custos de implantação e à gestão responsável das imagens captadas nas áreas comuns dos condomínios.

[Condomínio Interativo](#)

N867, 15/01/2026

EM CAMPO GRANDE/MS

Curso de Segurança e Operação em Máquinas Pesadas
Opere Máquinas pesadas com Segurança e Responsabilidade
Atende às Normas Regulamentadoras

LIGUE AGORA
E GARANTA
SUA VAGA

WhatsApp
67 99223-5251



INVISTA EM QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL COM
PROFISSIONAL COMPETENTE

67 99223-5251

Psicologia da Obediência

Norminha 867, 15/01/2026

Estuda por que as pessoas seguem or

dens de figuras de autoridade, mesmo quan

do essas ordens vão contra seus valores, fo-

cando em como o contexto social e o poder in

fluenciam o comportamento, demonstrado no

“Experimento de Milgram”, onde muitas pes

soas obedecem cegamente, sem questiona

mentos.

A obediência envolve alterar o comporta

mento porque uma figura de autoridade disse

para fazer. É uma forma de influência social

que envolve a realização de uma ação sob as

ordens de uma figura de autoridade.

Diferir a obediência da conformidade em

três princípios: a obediência envolve uma or-

dem; a conformidade envolve um pedido; a

obediência é obedecer a alguém com status

superior, conformidade é ir junto com pes-

soas de status igual e, obediência depende do

poder social; a conformidade depende da ne

cessidade de ser socialmente aceito.

Durante a década de 1950, o psicólogo Stan

ley Milgram ficou intrigado com os experi

mentos de conformidades realizados por seu

colega Solomon Eliot Asch, demonstrando

que pessoas podiam ser facilmente influencia

das a se conformar à pressão do grupo, mas

Milgram queria ver até onde as pessoas esta

riam dispostas a ir.

Stanley Milgram (1933-1984), psicólogo

americano, graduado na Universidade de Ya

le, que conduziu a “Experiência de Milgram,

uma experiência científica desenvolvida com

o objetivo de responder à questão de como é

possível que os participantes observados ten

dem a obedecer a ordens das autoridades,

mesmo que as suas ordens contradigam o

bom-senso individual. Por este trabalho de

pesquisa, Milgram recebeu em 1964, o Prê

mio anual em Psicologia Social, atribuído pela

American Association for the Advancement of

Science e os resultados foram apresentados

no artigo Behavioral Study of Obedience no

Journal of Abnormal and Social psychology,

volume 67, 1963, páginas 371 à 378 e poste

riormente, no seu livro “Obedience to Autho

rity: Na Experimental View (1974).

Solomon Eliot Asch (1907-1996), psicólogo

gestaltista, polaco-estadunidense, pioneiro

em Psicologia Social, dedicado aos experi

COMO ACESSAR AS

EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS

“NORMINHA GRATUITO”:

<https://chat.whatsapp.com/Elr44iiPgKFJF04XZhDSS0>

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:

https://www.instagram.com/norminha_revista/

OU ADICIONE NOSSO WHATS

(18) 99765-2705 NO SEU GRUPO

QUE IREMOS POSTAR AS

EDIÇÕES SEMANALMENTE.

mentos de conformidade, uma série de experimentos realizado em 1951, que demonstra ram significativamente o poder da conformidade nos grupos e, sua principal descoberta foi que a pressão dos colegas pode mudar de opinião e até de percepção. No relacionamento entre pessoas ou grupos, as crenças ou comportamentos de cada um ficam sujeitos à submissão, por imposição, ou à imitação, por solicitação ou pelas expectativas dos outros a uma forma, através de processos sutis de influência mútua, mesmo subconscientes ou inconscientes, ou por pressão social ou individual, direta e aberta.

Segundo Solomon Asch, indivíduos ou grupos se tornam conformistas para evitar o conflito entre duas opiniões diferentes, aquela expressa pela maioria e aquela expressa ou representada mentalmente pelo indivíduo ou grupo minoritário e a rejeição pela maioria. Para Asch, o conformismo corresponde a um seguidismo, ou seja, o sujeito que se conforma não adere de facto à opinião da maioria. Ou seja, ele conserva a sua própria opinião, mas assume publicamente a opinião da maioria.

Na Psicologia, estudos têm examinado como as pessoas podem aceitar sem questionar o que as pessoas no poder e na autoridade exigem, em vez de considerarem criticamente uma ação alternativa, porque embora a obediência traga benefícios em algumas situações, outras exigem reflexão crítica para evitar danos a si mesmo ou a outros.

A obediência pode ser definida como a realização de uma ação, não por causa de um desejo ou motivo pessoal, mas porque alguém é ordenado a fazê-lo por alguém em posição de autoridade. A obediência pode ser extremamente benéfica em certas circunstâncias, como no relacionamento entre uma criança e os pais, ou na adesão a leis que impedem ações agressivas, como agressão, roubo ou assassinato. No entanto, em outros casos, a obediência pode causar os resultados mais brutais.

A palavra obediência é considerada pelo dicionário como o “cumprimento da vontade alheia”, “submissão a uma autoridade”. A palavra obediência é a ação de escutar, aceitar e cumprir ordens, mandamentos ou vontades de uma autoridade, seja ela uma pessoa, lei, ideia, implicando submissão, respeito e conformidade. A palavra vem do latim “oboedire”, escutar com atenção e pode ser vista como uma virtude, um ato de fé ou uma necessidade social, envolvendo tanto a ação externa quanto uma atitude interna de resposta e docilidade.

Obediência é realizar o que foi pedido ou proibido por alguém com poder ou autoridade numa ação de acatar; uma qualidade moral fundamental na educação e na vida profissional como uma virtude; significa uma escuta atenta, escutar com atenção, dar ouvidos. Em resumo, obediência é o ato de submeter-se e agir conforme as ordens, mas sua profundidade varia de uma simples conformidade a uma expressão de fé, respeito e um exercício contínuo de escuta.

A obediência no contexto profissional, frequentemente conhecida como hierarquia funcional, refere-se ao dever do trabalhador de seguir as instruções, normas e diretrizes estabelecidas por seus superiores e pela organização e no Brasil, este conceito está fundamentado no Poder Hierárquico e Poder Diretivo do empregado, quando a obediência profissional não é absoluta e, o trabalhador profissional tem o direito e dever de recusar ordens que sejam ilegais, instruções que violem leis, co-

mo fraudar documentos ou sonegar impostos. Assim, como ofereçam riscos iminentes, colocando a integridade física ou psíquica em perigo, além das ordens que firmam o código de ética da profissão ou da empresa.

A maioria das organizações modernas substitui a “Obediência Cega” pela conformidade com o Código de Ética e Conduta e, esse documento serve como bússola para o que deve ser seguido, protegendo tanto a organização quanto o trabalhador profissional dos abusos de poder no ambiente de trabalho, que é uma questão séria e preocupante que afeta muitas pessoas trabalhadoras em todo o mundo. Lembrando que abuso de poder, define-se como o uso indevido de autoridade, posição ou influência por uma pessoa ou grupo de pessoas, para controlar, intimidar ou prejudicar os outros no local de trabalho, quando este tipo de comportamento poderá assumir muitas formas, incluindo assédio moral, discriminação, intimidação, retaliação e nepotismo resultando em um impacto significativo na saúde mental e física das vítimas, bem como na sua produtividade e desempenho no trabalho, necessitando medidas para prevenir e combater o abuso de poder, promovendo um ambiente seguro e respeitoso para todos.

Lembro nesta oportunidade que o abuso de poder pode ser perpetrado por colegas, superiores ou gerentes, podendo resultar em um ambiente tóxico e hostil demonstrado em assédio moral, sexual, discriminação, intimidação, retaliação, negligência e exploração, com efeitos devastadores na autoestima prejudicada, estresse, ansiedade, depressão, insônia e outros problemas de saúde mental, além de um impacto negativo na produtividade, na moral da equipe e na reputação da organização.

A desobediência, naturalmente, resulta na organização, características de atos abusivos ou hostis de forma repetitiva e sistemática por parte colegas de trabalho, seja por ação direta ou por omissão, dirigidos contra uma ou mais pessoas desobedientes no contexto do trabalho, durante o horário de expediente e no exercício de suas funções. Superiores hierárquicos, colegas de trabalho, subordinados e clientes envolvidos no processo de produção, formando espécies de assédio moral no ambiente de trabalho, cada uma caracterizada por diferentes formas de comportamento abusivo: assédio moral horizontal; assédio moral misto; assédio moral vertical ascendente; assédio moral vertical descendente.

Assédio moral horizontal: prática perversa entre colegas de trabalho que possuem o mesmo nível hierárquico, manifestando-se por meio de brincadeiras maliciosas, piadas de mau gosto, gracejos, gestos obscenos e atos de menosprezo, envolvendo insultos, humilhações e comportamentos hostis entre pares;

Assédio moral misto: neste caso, é envolvido do três figuras essenciais: o agressor na posição hierárquica descendente, o agressor no mesmo nível hierárquico e a vítima, ou seja um superior hierárquico, um colega de igual hierarquia à vítima do assédio. Nesta modalidade, haverá completo isolamento da vítima, pois ela enfrenta a hostilidade tanto de seu superior hierárquico quanto de um colega de trabalho, o que a coloca em uma situação extremamente difícil e prejudicial. Logo, o assédio moral misto envolver comportamentos abusivos que ocorrem e múltiplas direções hierárquicas, ou seja, entre colegas superiores e subordinados;

Assédio moral vertical ascendente: trabalhadores praticam assédio moral contra seu superior hierárquico e, nesse cenário, a prática de assédio moral ocorre em resposta ao comportamento arrogante e autoritário do superior hierárquico, uma vez que ele detém o po-

der de comando e gestão. Surge devido a inexperience ou insegurança do superior hierárquico em manter o controle sobre os trabalhadores. Isso ocorre quando ele se sente pressionado, tem suas ordens descumpridas ou desvirtuadas, o que acaba fortalecendo os indivíduos que não desejam a presença do superior hierárquico, envolvendo desrespeito, insubordinação e hostilidade direcionada ao chefe;

Assédio moral vertical descendente: Ocorre a partir da posição hierárquica superior, ou seja, quando o próprio empregador ou superior hierárquico, como gerentes, diretores, chefes de setor ou supervisores é o agressor. Embora o trabalhador esteja em uma posição de subordinação em relação ao empregador, essa subordinação não concede ao empregador ou superior hierárquico o direito de maltratar ou desrespeitar o trabalhador com o objetivo de atingir metas específicas. Muitas vezes o empregador ou superior hierárquico se esconde por trás do seu poder de direção para exercer o terror psicológico, o que resulta em uma violação da dignidade do trabalhador.

A devoção a líderes políticos, religiosos, industriais pode se assemelhar a uma forma de inconsciente, quando o grupo oferece ao indivíduo algo que ele sempre buscou, a sensação de pertencimento e segurança. Dentro da massa, ele, o indivíduo, não precisa enfrentar o peso de suas dúvidas, a responsabilidade é diluída, a culpa desaparece e surge uma nova moralidade, a moral do grupo, é a psicologia da obediência onde o “EU” cede lugar e espaço ao “NÓS”. E esta fusão tem um preço, quanto mais o indivíduo se funde ao grupo, mais ele perde a sua identidade, é o paradoxo da massa, quando ao buscar conexão, o homem renuncia a própria consciência e, quanto mais ele se entrega, mais vulnerável fica a manipulação. É por isso que multidões podem ser conduzidas ao heroísmo ou ao horror. Essa dinâmica é relacionada ao fenômeno do amor e a estrutura do “EU”. Ele mostra que o “EU” é moldado por identificações, as imagens e ideais que adotamos ao longo da vida. Amamos e seguimos aqueles que queremos ser. Assim, o líder de uma massa é na verdade o espelho ideal que o grupo deseja encarnar. Nessa análise, o amor é a força invisível que une e domina as massas. A obediência, o fanatismo e até o sacrifício nascem dessa transferência afetiva.

Finalizo este artigo abordando a desobediência do Comandante Túlio Hernandez que digitou incorretamente, por falta de atenção, a altitude no altímetro automático, programando 3.282 pés em vez dos 2.382 pés como devia ter sido inserido, resultando no alerta sonoro tardio, que foi interpretado pelo comandante e copiloto como engano e desligaram o sistema, do Boeing 747, voo 11 da AVIANCA, em 1983, dia 27 de novembro, próximo do aeroporto em Madri, morrendo a maioria dos passageiros ao bater nas colinas que cercavam o aeroporto. Além dessa desobediência, acrescento que os controladores, ao terem percebido que a aeronave voava a 260 metros abaixo da altitude recomendada, não alertaram, como devia, o piloto da aeronave, o que poderia ter evitado o impacto inicial. Erros configurados em desobediência: configuração errada do altímetro; desativação do alarme por engano e ausência de aviso da torre de controle em tempo adequado.

Vejam que mais uma vez, a emoção supera a razão, descontruindo toda uma plataforma de confiabilidade por simples comportamento emocional das pessoas envolvidas no processo de produtividade.

Jorge Gomes – Comendador SST 2022

RBSO publica adaptação de questionário internacional para investigar câncer ocupacional

Norminha 867, 15/01/2026
A Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO) publica, no volume 50, a tradução e adaptação transcultural do *Questionario sulla storia di lavoro e sulle abitudini di vita* (Questionário sobre a história de trabalho e os hábitos de vida) para o contexto brasileiro. A comunicação breve apresenta um instrumento validado que amplia as possibilidades de investigação do câncer relacionado ao trabalho no país.

O estudo seguiu rigorosamente diretrizes metodológicas internacionais para garantir a equivalência semântica, conceitual e cultural do questionário original italiano. O processo incluiu tradução, retrotradução, avaliação por comitê de especialistas, teste piloto, reteste e elaboração da versão final. O teste piloto foi realizado entre julho e setembro de 2021, em um hospital de referência em oncologia no estado do Paraná, com 15 pessoas diagnosticadas com câncer nasal e dos seios paranasais e cinco familiares. A análise indicou alto índice de concordância entre os juízes (94%) e boa compreensão do instrumento, com ajustes pontuais para tornar termos técnicos e a identificação de substâncias inalantes mais acessíveis.

Itália e Brasil na vigilância do câncer ocupacional

O câncer nasal e dos seios paranasais (CN SP) é raro e fortemente associado à exposição ocupacional a agentes carcinogênicos. A Itália se destaca por possuir, desde 2008, um sistema nacional específico de vigilância (ReNaTuNS), com registro ativo de casos e uso de um questionário padronizado para reconstrução do histórico laboral e das exposições. Embora exista a notificação do câncer relacionado ao trabalho no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, ainda há limitações na qualidade e completude das informações ocupacionais. Nesse contexto, a tradução e adaptação transcultural do questionário italiano contribuem para o fortalecimento da vigilância

da vigilância epidemiológica, da identificação do nexo causal e das estratégias de prevenção do câncer relacionado ao trabalho, ao aproximar experiências e práticas internacionais.

Avanços para a investigação
A adaptação cultural resultou em um instrumento considerado fidedigno, viável e adequado à realidade brasileira, aprovado pela Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico, da Itália. A versão final tem potencial para qualificar investigações clínicas, epidemiológicas e ocupacionais, permitindo análises mais precisas sobre exposição a agentes carcinogênicos, tempo de latência e relação dose-resposta ao longo da vida laboral.

O questionário também pode fortalecer a vigilância em saúde do trabalhador, aprimorar a notificação de casos de câncer nasal e dos seios paranasais e subsidiar ações de prevenção e políticas públicas voltadas à proteção social e previdenciária.

O artigo tem como base a tese de doutorado de Francisco José Koller intitulada "Análise do câncer nasal e dos seios paranasais ocupacional", defendida em 2023 no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal do Paraná.

O *Questionario sulla storia di lavoro e sulle abitudini di vita* (Questionário sobre a história de trabalho e os hábitos de vida) está disponível na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), na [plataforma SciELO](#), com acesso gratuito ao PDF, nos idiomas português e inglês.

Saiba mais:
Confira os demais [artigos](#) do volume e acompanhe as publicações da RBSO nos sites da [Fundacentro](#) e do [SciELO](#). O conteúdo também pode ser acessado pelo [X](#) e pelo aplicativo da revista, disponível para os sistemas [iOS](#) e [Android](#).

Texto: *Débora Maria Santos*

N867, 15/01/2026



Parceria entre Samu e Bombeiros transforma crianças em multiplicadores de saúde e prevenção

Iniciativas como o Projeto Samuzinho capacitam crianças em primeiros socorros, transformando jovens e pais em agentes ativos de prevenção

Norminha 867, 15/01/2026
O trabalho do Corpo de Bombeiros e do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (Samu) envolve, essencialmente, a proteção das pessoas e são elas que também se voluntariam para ajudá-los nas mais diversas ocorrências, o que forma uma corrente a favor de todos os envolvidos.

Uma das iniciativas é o programa Samuzinho, presente em alguns estados e cidades, promovidos especialmente pelas secretarias municipais de saúde, e tem como propósito orientar sobre prevenção de acidentes, como engasgos, fogo e afogamentos, a maneira correta de acionar esses serviços e o papel de cada cidadão na promoção da saúde e da segurança.

Apoio do Samu
Em Ribeirão Preto (SP), as atividades se iniciaram em 2011, capacitando anualmente o público entre 8 e 13 anos, de forma lúdica e descomplicada, inclusive trajando o uniforme que esses profissionais vestem durante o trabalho. Noções de primeiros-socorros e demonstrações educativas estão na formação do curso, que conta, como citado, com a colaboração bombeiros e outros profissionais, de utilização de equipamentos, o que inclui as ambulâncias.

Em números, desde sua criação, 1.232 crianças e adolescentes passaram pelo programa e também há o estímulo de participação de pais e responsáveis (que realizam o cadastro das crianças para o curso), que ao acompanharem as dinâmicas, se tornando multiplicadores das rotinas de prevenção no cotidiano e se preparam para agir em emergências, como incêndios domésticos e em ambientes aquáticos.

De acordo com uma das instrutoras, a enfermeira e coordenadora Wislaine Carabolante, tais eventos têm a proposta de reforçar a responsabilidade coletiva e preventiva. "Nosso objetivo é proporcionar um momento de aprendizado prático, fortalecendo o conhecimento em primeiros socorros e a conscientização sobre segurança", endossa.

Aprendizado lúdico
No Piauí, a ação é voltada a crianças de 6 a 12 anos, com o foco inclusive no funcionamento do serviço em detalhes. A iniciativa tem como objetivo capacitar os pequenos para que se tornem disseminadores de informações que podem salvar vidas.

A duração do curso é de três meses, com aulas quinzenais e ao término, uma cerimônia de formatura e entrega de certificados aos participantes. "Nesta edição, reservamos vagas para neurodivergentes, reforçando nosso compromisso com a inclusão social. Queremos promover isso e fortalecer a responsabilidade social", comemora Isabel Cavalcante, coordenadora do Núcleo de Educação em Urgência (NEU) do Samu, em Teresina.

Já no Ceará, a ideia é ensinar as crianças (também entre 6 e 12 anos) por meio da diversão, mas também tratando de assuntos sérios como os trotes (assunto, aliás, já falado aqui em Cipa & Incêndio). Para tanto, a criança conhece a Central de Regulação de Urgências do Samu, inclusive como são registradas as ocorrências recebidas pelas estações de atendimento telefônico.

"São momentos de muita alegria e aprendizado. É importante levar o conhecimento às crianças e mostrar como devem agir em situações de urgência, saber o número que devem acionar, para quando precisarem, chamarem nossa equipe", frisa Nilson Mendonça Filho, superintendente do Samu 192 Ceará.

[Clique aqui e assine a Revista Cipa@INCÊNDIO](#)

N867, 15/01/2026

CURSOS CONFIRMADOS E COM VAGAS
Cursos presenciais com
Certificados com ART em Araçatuba/SP

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/35
14, 15, 16 e 17 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

CURSO HO+Perícia
22, 23 e 24 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO Operador de Empilhadeira/Guindauto/Ponte Rolante/PTA
29, 30 e 31 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.600,00 por pessoa

CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12
5, 6 e 7 de fevereiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

OU EM ATÉ 12X NO CARTÃO SOBRE OS VALORES APRESENTADOS ACIMA

tmm
INSCRIÇÕES E INFORMAÇÕES:
WhatsApp (18) 99765-2705 - contato@norminha.net.br



ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

[www.rosinaldoramos.adv.br](#)
[advociarosinaldoramos](#)

Presidente Prudente - SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - VI. 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



ISO 45001: Gestão documental é importante para empresas alcançarem ambientes mais seguros

Além de mitigar riscos, a norma permite ampliar o prazo de avaliação para três anos em empresas com gestão integrada

Norminha 867, 15/01/2026

Já falamos anteriormente da ISO

45001, norma internacional para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO), e atua para auxiliar no desempenho em termos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) dentro das empresas.

A norma, que passou por atualização em 2024, ganha força quando é aplicada juntamente com outros regramentos e conceitos, como as ISO 9001 e ISO 14001, ajudando holisticamente nas ações em SST nas operações. Em números, já contabiliza 142.073 certificados válidos em 260.989 instalações no mundo, segundo o relatório ISO Survey 2023.

Para auxiliar em sua aplicabilidade, a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro) disponibiliza em seu aplicativo SST Fácil um material gratuito “ISO 45001 – Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO)” (mais informações aqui), com linguagem acessível para o entendimento de como essas diretrizes ganham relevância no contexto da Norma Regulamentadora 1 (NR-1).

De acordo com a Fundacentro, empresas certificadas podem ampliar o prazo da avaliação de riscos, que passa de dois para até três anos, “reforçando a importância do bom desempenho em Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) como elemento central da gestão preventiva”, informa o órgão.

Auditoria ISO 45001

Por meio dessa ISO é possível identificar e mitigar riscos ocupacionais, reduzindo agravos à saúde e o absenteísmo. Também é uma forma de estimular o cumprimento de requisitos legais, diminuindo penalidades e a insegurança jurídica, além de engajar trabalhadores e fomentar a eficiência operacional, reduzindo custos e aumentando a produtividade.

Porém, um elemento importante ao adotá-la está na auditoria, que garante o cumprimento dessas regras e, consequentemente, valoriza a reputação institucional. Para Gleison Loureiro, especialista em compliance legal e CEO do software AmbLegis, um dos grandes problemas de não conformidades identificadas está relacionada à gestão documental deficiente.

Ele aponta que os requisitos mais críticos e negligenciados envolvem registros de aspectos e impactos ambientais significativos, requisitos legais atualizados, procedimentos de emergência testados e evidências de monitoramento e medição. “Auditorias seguem o

princípio da evidência e da amostragem: sem documentação, não há conformidade e a amostra coletada representa o todo. É possível não recomendar para certificação uma empresa que cumpre todos os requisitos técnicos simplesmente por não conseguir evidenciar que faz”, frisa o gestor, ao Segs.

Ele acrescenta ainda que a falta de governança integrada entre as áreas jurídica, ambiental, de Recursos Humanos (RH) e de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) também é uma falha grave, haja vista que provoca duplicidade de controles, lacunas de responsabilidade, e, principalmente, um sinal que esses setores não se comunicam entre si. “A gestão de requisitos legais não é exclusiva das áreas técnicas. É um processo transversal, que precisa envolver a liderança e estar integrado à estratégia da empresa”, diz.

Boas práticas

Um bom exemplo vem da Minerva Foods, companhia global de alimentos, recebeu no final de 2025 a certificação ISO 45001 na unidade de José Bonifácio (SP), tornando-se a primeira planta frigorífica de bovinos na América do Sul a receber o reconhecimento internacional.

Para tanto, a companhia passou por rigorosa auditoria e investiu em treinamentos e comunicação, implementando controles operacionais, monitorando continuamente o desempenho por meio de inspeções e indicadores, aprimorando processos para garantir ambientes seguros e saudáveis e preparando-se em casos de riscos e emergências. “A conquista reforça os padrões de segurança adotados. Vamos seguir investindo em proporcionar o melhor ambiente de trabalho e segurança a nossos colaboradores”, destaca Raphael de Oliveira Roza, gerente global de SSO da empresa, ao Notícias Agrícolas.

Clique aqui e assine a Revista Cipa@INCÊNDIO

N867, 15/01/2026

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:
<https://chat.whatsapp.com/Elr44iIPaKFJF04XZhDSSO>

Autoconhecimento como base para decisões mais seguras

Norminha 867, 15/01/2026

Na Segurança do Trabalho, decisões são tomadas o tempo todo. Algumas parecem simples, outras exigem análise, firmeza e responsabilidade. Em comum, todas elas impactam diretamente pessoas, ambientes e vidas. Diante disso, existe um fator que muitas vezes é negligenciado, mas que influencia profundamente a qualidade dessas decisões: o autoconhecimento.

Antes de avaliar riscos externos, o profissional de SST precisa aprender a reconhecer seus próprios estados internos. Emoções, crenças, limites e padrões de comportamento influenciam mais as decisões do que imaginamos. Quando esse olhar interno é ignorado, o risco aumenta, mesmo em ambientes tecnicamente bem estruturados.

Decisões não são apenas racionais

Existe uma ideia equivocada de que decisões profissionais são sempre racionais, baseadas apenas em dados, normas e procedimentos. Na prática, isso raramente acontece. Emoções, experiências passadas, pressão do ambiente e expectativas externas interferem diretamente na forma como decidimos.

Na SST, essa influência pode ser perigosa. Um profissional cansado tende a simplificar análises. Alguém sob pressão pode ignorar sinais importantes. Uma pessoa insegura pode evitar decisões necessárias. Tudo isso acontece, muitas vezes, de forma inconsciente.

O autoconhecimento permite reconhecer esses estados antes que eles conduzam a escolhas arriscadas.

O impacto do estado emocional nas decisões de segurança

O estado emocional influencia atenção, julgamento e comportamento. Estresse elevado reduz a capacidade de percepção. Ansiedade acelera decisões. Excesso de confiança diminui o senso de risco.

Quando o profissional de SST não reconhece essas influências, passa a acreditar que está decidindo de forma técnica, quando, na verdade, está reagindo emocionalmente. Esse cenário fragiliza a prevenção e compromete a qualidade da atuação.

Autoconhecimento não elimina emoções, mas permite administrá-las com mais consciência e equilíbrio.

Reconhecer limites também é segurança

Um dos maiores atos de maturidade profissional é reconhecer limites. Limites de energia, de conhecimento, de atenção e até emocionais. Ignorar esses limites não é sinal de força, é risco.

Na Segurança do Trabalho, assumir que precisa de apoio, pausa ou revisão é uma atitude responsável. Profissionais que se conhecem conseguem identificar quando não estão em sua melhor condição para tomar decisões críticas e buscam alternativas mais seguras.

Reconhecer limites é proteger a si mesmo e aos outros.

Autoconhecimento fortalece a coerência

Decisões seguras exigem coerência entre discurso e prática. O profissional que se conhece percebe quando suas atitudes não estão alinhadas com seus valores ou com aquilo que defende publicamente.

Essa coerência gera credibilidade. As pessoas confiam mais em quem age de forma consistente, principalmente em temas sensíveis como segurança. Quando o profissional de SST demonstra equilíbrio, clareza e consciência, sua influência se fortalece naturalmente.

mente.

O autoconhecimento sustenta essa coerência ao longo do tempo.

O papel do autoconhecimento na liderança em SST

Mesmo sem cargo formal, o profissional de SST exerce liderança. Suas decisões influenciam comportamentos e sua postura comunica valores. Quando essa liderança não é consciente, ela pode gerar resistência, medo ou desconfiança.

Por outro lado, profissionais que se conhecem conseguem ajustar sua comunicação, respeitar limites e conduzir pessoas com mais empatia. Eles sabem quando ser firmes, quando escutar e quando orientar.

Liderar com autoconhecimento é liderar com segurança.

Decidir com presença, não no piloto automático

Grande parte das decisões inseguras nasce do piloto automático. A rotina, a repetição e a pressa fazem com que escolhas sejam feitas sem reflexão adequada.

O autoconhecimento ajuda a interromper esse ciclo. Ele cria pequenas pausas internas, momentos de consciência antes da ação. Essas pausas são preciosas na prevenção, pois permitem avaliar riscos com mais clareza.

Decidir com presença é decidir com responsabilidade.

Desenvolver autoconhecimento é um processo contínuo

Autoconhecimento não é um destino, é um processo. Ele se constrói com reflexão, feedback, aprendizado e disposição para olhar para si mesmo com honestidade.

Na Segurança do Trabalho, esse desenvolvimento precisa caminhar junto com a evolução técnica. Quanto mais o profissional se conhece, mais consciente se torna de suas escolhas e de seu impacto no ambiente.

Esse crescimento fortalece não apenas a atuação profissional, mas também a saúde emocional e a qualidade de vida.

Autoconhecimento como pilar da cultura de segurança

Uma cultura de segurança sólida começa em indivíduos conscientes. Quando profissionais reconhecem seus limites, emoções e responsabilidades, o ambiente se torna mais transparente, colaborativo e seguro.

Empresas que incentivam esse olhar interno colhem resultados mais consistentes, pois criam espaços onde decisões são tomadas com mais clareza e menos reatividade.

O autoconhecimento, portanto, não é algo individualista. Ele é coletivo, pois influencia diretamente o comportamento do grupo.

O autoconhecimento é a base

Decisões seguras não nascem apenas do conhecimento técnico, mas da consciência de quem decide. O autoconhecimento é a base que sustenta escolhas mais responsáveis, equilibradas e coerentes na Segurança do Trabalho.

Ao desenvolver esse olhar interno, o profissional fortalece sua atuação, protege vidas e contribui para ambientes mais seguros e humanos. Conhecer a si mesmo é, também, uma forma de prevenir riscos.

E você, como percebe a influência das suas emoções e limites nas decisões que toma em Segurança do Trabalho?

VEJA MAIS NO:

<https://protagonistasdasegurancacom.br/>

N867, 15/01/2026

Calendário SST 2026: transforme burocracia em estratégia

Norminha 867, 15/01/2026

Enquanto a maioria do mercado vê janeiro apenas como um mês lento ou de “papitada acumulada”, Revendedores de EPIs e Profissionais de SST de alta performance já estão focados no calendário SST 2026. Eles sabem que transformar obrigações burocráticas em vantagem competitiva exige antecipação.

O ano de 2026 será exigente. A pressão por conformidade (FAP, NR-1) e a necessidade de eficiência operacional criam um cenário onde apenas “cumprir tabela” não basta. É preciso antecipar.

Este blogpost é o seu mapa estratégico. Entregamos aqui o Sistema de Planejamento 2026, um framework prático, separado por área de atuação, para você organizar o orçamento, dominar os prazos legais e garantir que sua operação comece o ano com total controle.

Pilar 1: a primeira vitória é interna (liderança e propósito)

Antes de gerir o estoque ou o FAP, o líder precisa gerenciar sua própria clareza. Se o gestor está no caos, a equipe opera no medo. Mas a “clareza” significa coisas diferentes para cada função:

Para o Revendedor (gestão de vendas)

Sua equipe comercial costuma voltar das férias em marcha lenta. Seu papel é dar ritmo imediato focando em ticket médio e recorrência.

Ação de 72h: reúna o time de vendas. Não fale de “meta anual” (que parece distante). Defina a monotarefa do trimestre. Exemplo: “Até março, nosso único foco é converter clientes que comprem apenas preço em clientes de contrato recorrente com SLA definido.”

Organização física: um balcão bagunçado ou um estoque sem 5S sinaliza amadorismo. Organize o ambiente de vendas para transmitir autoridade e facilitar o cross-selling.

Para o Profissional de SST (gestão técnica)

Você volta para uma pilha de e-mails e cobranças. Seu papel é blindar a equipe operacional do ruído administrativo e focar nos KPIs de sinistralidade.

Ação de 72h: agende uma reunião de 45 minutos com o RH e a Diretoria. O objetivo não é pedir dinheiro, é alinhar expectativas sobre os riscos críticos do ano e a evidência documental necessária para a NR-1.

Organização mental: Defina sua prioridade zero. Exemplo: “Neste trimestre, minha missão é garantir que nenhum EPI falte na linha de produção, garantindo a continuidade operacional custe o que custar.”

Pilar 2: inteligência operacional (FAP e NR-1)

A legislação não deve ser vista como inimiga. Para o Profissional de SST, é guia de trabalho. Para o Revendedor, é o melhor argumento de vendas do ano.

FAP 2026: o índice já está valendo

O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) com vigência para 2026 teve sua consulta disponibilizada no fim de setembro de 2025 (com janela de contestação em novembro) e passou a ter vigência em 1º de janeiro de 2026.

- Visão do Profissional de SST: o FAP 2026 já está definido (baseado no histórico de 2023 e 2024). Sua missão agora é consolidar os dados

de 2025 e monitorar 2026 para proteger os índices futuros (2027/2028). Importante: para fins de cálculo do FAP, são considerados apenas os benefícios acidentários (B91, B92, B93 e B94), incluindo casos de óbito por acidente. Apenas afastamentos que geram benefício acidentário entram na conta. Incidentes sem afastamento não alteram o cálculo diretamente, mas são sinais de alerta que devem ser geridos.

- Visão do Revendedor: use o FAP para vender ROI. Explique ao cliente que investir em EPIs de alta performance reduz acidentes graves



O Planejamento SST 2026 ideal para Revendas e Profissionais de SST deve integrar 3 pilares estratégicos de gestão:

- 1) Inteligência operacional:** domínio dos prazos legais críticos como FAP 2026 e NR-1.
- 2) Gestão de estoque:** aplicação de metodologias como 5S e Curva ABC para evitar rupturas e garantir margem.
- 3) Liderança:** definição clara de monotarefas trimestrais e KPIs de sinistralidade para transformar burocracia em vantagem competitiva.

ves e afastamentos longos – justamente os eventos que encarecem a tributação da folha de pagamento nos anos seguintes.

NR-1 e riscos psicossociais: o prazo de maio

A nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-1), que inclui fatores psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), tem vigência prorrogada para 26 de maio de 2026, marcando o início das autuações punitivas para não conformidade.

- Visão do Profissional de SST: você tem até maio para adequar o inventário de riscos. Não deixe para contratar treinamentos em abril. Janeiro é o mês de orçar e garantir agenda para cumprir o cronograma de adequação.

- Visão do Revendedor: entenda a dor do seu cliente. O comprador estará pressionado por essa nova demanda legal. Ofereça agilidade na entrega dos itens básicos para que ele tenha tempo e tranquilidade para focar na burocracia da NR-1. Seja o parceiro que se move a favor.

Fontes e aviso: verifique portarias e publicações oficiais no gov.br e na seção de FAP do Ministério da Previdência. Este texto é informativo e orientador.

***Nota editorial:** as datas e exigências legais citadas neste conteúdo podem ser atualizadas por novas portarias do Ministério do Trabalho e Emprego ou do Ministério da Previdência. Recomenda-se sempre confirmar eventuais revisões oficiais antes da tomada de decisão.

Pilar 3: produtividade e negócios

O fim da guerra de preços chegou. Em 2026, quem não tiver estratégia será substituído por um clique.

Para o Revendedor: mensagem de WhatsApp consultiva

Pare de mandar: “bom dia, tá precisando de algo?”. Use esta abordagem no WhatsApp para abrir o ano com seus clientes-chave e aumentar a conversão:

“Olá, [Nome do Cliente], bom dia, tudo bem?”

Estou organizando as entregas de 2026 aqui e queria ver uma coisa com você. Minha

ideia é pegar os itens que você mais compra e já travar o preço atual para o primeiro semestre, deixando as entregas agendadas.

Assim você foge dos reajustes de janeiro e garante o estoque sem dor de cabeça, sobrando tempo para focar nessa adequação da NR-1.

Conseguimos falar 5 minutinhos pra deixar isso alinhado?”

Para o Profissional de SST: O custo da ruptura

Seu maior risco em janeiro não é o acidente, é a parada de linha de produção por falta de algum EPI. Use este racional financeiro para aprovar compras antecipadas:

- Uma linha parada por 4 horas custa (exemplo): R\$ 45.000,00.

- O estoque de segurança anual de Luvas de Proteção custa (exemplo): R\$ 2.000,00.

- Argumento: “Diretoria, estou gastando 2 mil agora para blindar a empresa contra um prejuízo produtivo de 45 mil.”

(Premissas do exemplo: custo hora-máquina estimado em R\$ 11.250,00; 4 horas de parada; 1 linha de produção afetada. Ajuste conforme a realidade da sua planta.)

O calendário unificado 2026

Para que ambos possam trabalhar em sintonia, desenhamos este calendário SST unificado, com as responsabilidades definidas (RACI Simplificado).

Q1: Fundação (janeiro a março)

- Janeiro: inventário físico e orçamento. (Responsável: Compras/SST | Entregável: planilha de estoque crítico).

- Fevereiro: inspeção técnica de luvas de proteção em estoque, identificando danificações e reposição de itens não conformes. (Responsável: SST/Compras | Entregável: relação

tório de inspeção e matriz de substituição).

- Março: auditoria de incidentes para base do FAP. (Responsável: SST/RH | Entregável: relatório de sinistralidade Q1).

Q2: Cultura (abril a junho)

- Abril: contratação final de treinamentos psicossociais. (Responsável: RH/SST | Entregável: contrato assinado).

- Maio: adequação total à NR-1 (entrada em vigor dia 26). (Responsável: SST | Entregável: GRO atualizado).

- Junho: primeira revisão semestral de indicadores. (Responsável: Diretoria/SST).

Q3 e Q4: Consolidação

- Julho a Setembro: consulta ao FAP 2027 e campanhas de produtividade.

- Outubro a Dezembro: planejamento de compras para o ano seguinte e Black Friday (para revendas).

Perguntas frequentes (FAQ)

Para garantir que não restem dúvidas sobre a estratégia de 2026, respondemos abaixo as questões mais recorrentes de Revendas e Profissionais de SST.

Como o FAP me afeta hoje?

O índice divulgado em 2025 tem vigência ao longo de 2026. As ações de prevenção implementadas em 2026 contribuem para reduzir o índice nos ciclos de cálculo seguintes – planejamos no horizonte de 24–36 meses.

Fernando Zanelli

Reconhecido como um dos maiores especialistas do Brasil em EPIs de Raspa e Vaqueta, acumula mais de 25 anos de experiência prática e aprofundada em toda a cadeia produtiva: do curtimento do couro à entrega do produto final.

ZANEL

N867, 15/01/2026



IGNEA

A MISSÃO É SUA,
A PROTEÇÃO É NOSSA!

- Palmilha de construção resistente à perfuração
- Forração com tecnologia Outlast® Tecido para gerenciamento de calor e umidade. Absorve, armazena e libera calor para conforto ideal.
- Sistema V-PROTECTOR, barra antitorção.
- Sola antiderrapante, projetada para suportar altas temperaturas.
- Sistema de saída rápida com borda do calcanhar para saída da bota.
- Bolsos para colocação de utensílios auxiliares.
- Tecnologia Sanitized, tecido bactericida.
- Puxador para calce e transporte.

CA: 49.001
TAMANHOS: 33 ao 48

NORMAS TÉCNICAS:

- BS EN 15090
- ISO 20345

DISPONÍVEL À PRONTA ENTREGA!

Enquanto durarem os estoques.

E TEM MUITO MAIS PARA QUEM PROTEGE VIDAS!

Conheça também nossas linhas de combate a incêndio estrutural e florestal.



JGB
Inovação para proteção à vida

   (51) 98967-5270
jgbequipamentos

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347000145 - Norminha 867 - 15/01/2026 - Fim da Pág. 10/13



Periculosidade para entregadores e motociclistas passa a seguir novos critérios e entra em vigor em abril de 2026

Norminha 867, 15/01/2026
Por Rota Jurídica

A partir do próximo dia 3 de abril de 2026, empresas que mantêm trabalhadores em atividades com uso de motocicleta em vias abertas à circulação pública deverão estar adequadas aos critérios atualizados para o pagamento do adicional de periculosidade. Isso conforme a Portaria MTE nº 2.021/2025, que entra em vigor após 120 dias da publicação e aprova o novo Anexo V da NR-16.

A norma consolida parâmetros mais claros para definir quando a atividade deve ser considerada perigosa. Pelo novo texto, em regra, o deslocamento de trabalhadores com motocicleta em vias públicas a serviço é enquadrado como atividade perigosa. Ao mesmo tempo, a Portaria detalha situações em que não há caracterização, como o trajeto residência-trabalho, o uso exclusivo em locais privados/vias internas e o uso eventual da motocicleta, entre outras hipóteses previstas no Anexo.

Outro ponto central é a exigência de formalização técnica: caberá à organização caracterizar ou descaracterizar a periculosidade por meio de laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do art. 195 da CLT e da própria NR-16, além de manter esse documento disponível aos trabalhadores, sindicatos e à inspeção do trabalho.

Na prática, o tema impacta diretamente ope

rações de entrega, logística, assistência técnica externa, motofrete e demais funções que utilizam motocicleta como ferramenta de trabalho. O adicional de periculosidade, previsto na legislação trabalhista, é tradicionalmente associado ao percentual de 30% sobre o salário-base, e a Lei nº 12.997/2014 já havia incluído expressamente a utilização de motocicleta entre as hipóteses de atividade perigosa.

Para o advogado trabalhista Lucas Aguiar, a atualização traz um recado direto ao mercado: “A Portaria organiza o que antes gerava muita disputa: ela fixa critérios objetivos e reforça que a empresa precisa fazer o dever de casa com laudo técnico e gestão documental. Quem opera com entregas e equipes externas deve mapear funções, rotas e rotinas agora, porque abril de 2026 chega rápido — e a falta de adequação pode virar passivo trabalhista, especialmente quando o trabalho envolve circulação diária em via pública.”

Com a proximidade do início da vigência, especialistas recomendam que empresas iniciem desde já a revisão dos fluxos de SST, a organização de evidências e a atualização de procedimentos internos, para que a adequação ocorra com previsibilidade, segurança jurídica e transparência na relação com os trabalhadores.

N867, 15/01/2026

Incêndio no Shopping Tijuca evidencia a importância de fiscalização e sistemas de segurança

Norminha 867, 15/01/2026
O incêndio no Shopping Tijuca, na Zona Norte do Rio de Janeiro, ocorrido em 2 de janeiro, mostrou a importância de fiscalização, tomada de decisões e sistemas corretos de segurança e emergência, como portas corta-fogo, extintores, sprinklers e alarmes.

O caso teve início em uma área de difícil acesso, em um ar-condicionado localizado no subsolo da loja de decorações Bell'Art, provocando intensa concentração de fumaça e temperatura acima de 70°C, com 7 mil pessoas saindo do local em aproximadamente 30 minutos. Anderson Aguiar do Prado, supervisor de segurança do shopping, e Emellyn Silva, brigadista, vieram a óbito, além de três vítimas feridas.

Protocolos de segurança no shopping
De acordo com matéria da Veja Rio, dois bombeiros que não se identificaram apontaram erros por parte do shopping nesse acionamento, que foram desde a demora para

chamar a corporação e na organização do público para saída segura, até o isolamento da área, que só aconteceu com a chegada da Polícia Militar e da Companhia de Engenharia de Tráfego (CET-Rio).

Em nota, divulgada pelo g1, o shopping informou que a saída do público foi realizada de forma gradual, conforme os protocolos de segurança. “A loja foi evacuada em cinco minutos, já com os primeiros combates em andamento pela brigada. O subsolo (área crítica naquele momento, onde se encontrava a referência da loja), foi evacuado em doze minutos, antes mesmo da chegada dos bombeiros”, destaca o comunicado.

Uma investigação está em andamento pelo 19ª Distrito Policial (Tijuca) e após dez dias, os comerciantes foram liberados para limpeza das lojas.

N867, 15/01/2026



Hierarquia da Prevenção

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

Orlane Pereira
Engenheiro de Segurança do Trabalho; Consultor SST; Gestão e Estratégias em SST; Prevenção de Acidentes; Palestrante e Escritor

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



Erros previsíveis ou comportamento negligente?

Norminha 867, 15/01/2026

Já parou pra pensar se aquele erro era algo que dava pra prever ou se foi pura negligência? Essa é uma pergunta que não sai da minha cabeça quando vejo situações que poderiam ter sido evitadas. Porque, no fim das contas, existe uma linha tênue entre algo que era inevitável e algo que aconteceu por descuido. E essa linha, muitas vezes, é desenhada pela cultura da empresa e pelas decisões do dia a dia.

Eu lembro de uma situação que presenciei anos atrás em uma indústria. Um colaborador acabou sofrendo um pequeno acidente por não usar o EPI corretamente. De imediato, ouvi comentários como: "Ah, mas ele sabe que tem que usar o equipamento", ou "Foi relaxo dele!". Mas será que foi só isso mesmo? Será que o erro foi realmente negligência ou havia algo mais por trás? Quando fui investigar, percebi que o treinamento tinha sido superficial, os supervisores também não usavam os EPIs como deveriam, e a cobrança só aparecia depois que algo dava errado. Ou seja, o erro era totalmente previsível dentro daquele contexto. A pergunta não era "por que aconteceu?", mas "como ainda não tinha acontecido antes?".

Esse tipo de situação é mais comum do que parece. Muitas vezes, rotulamos um erro como negligência, mas não paramos para olhar o cenário completo. Qual era o ambiente? As ferramentas eram adequadas? O líder estava dando o exemplo? Porque é fácil apontar o dedo e dizer que foi culpa de quem errou, mas difícil mesmo é assumir que, muitas vezes, a falha é coletiva. Eu sempre digo: "O comportamento do time reflete o comportamento da liderança." Se o gestor corta caminho, o time vai seguir na mesma linha.

Agora, tem outra coisa: nem todo erro previsível é culpa da empresa ou do sistema. Existem, sim, aqueles casos em que o colaborador escolhe conscientemente ignorar as normas. E é aí que entra o comportamento negligente. É aquele famoso "Ah, nunca aconteceu nada, vou fazer do meu jeito". Só que, no campo da segurança do trabalho, esse tipo de mentalidade pode custar caro, e não só para a pessoa, mas para todo mundo ao redor. E olha que irônico: a negligência, na maioria das vezes, nasce justamente de uma sequência de erros previsíveis que ninguém corrigiu no passado. É quase como uma bola de neve.

Eu me lembro de outro caso que ilustra bem isso. Uma equipe de manutenção tinha o hábito de improvisar ferramentas em vez de usar as corretas. Todo mundo sabia que não era o ideal, mas justificavam com o clássico "É mais rápido assim". Um dia, deu errado, e o

resultado foi um acidente que poderia ter sido fatal. Quando fomos investigar, ficou claro que a cultura da empresa permitia isso. Não era sobre negligência individual, mas sobre a falta de uma política forte que garantisse o uso correto dos recursos. Mais uma vez, o erro era previsível.

Então, como diferenciar o erro previsível do comportamento negligente? Para mim, tudo começa com a análise do contexto. Antes de julgar ou punir, a gente precisa entender o "por quê". A pergunta-chave não é "De quem foi a culpa?", mas sim "O que podemos fazer para que isso não aconteça de novo?". Quando uma organização se preocupa mais em corrigir os processos do que em apontar culpas, a chance de reduzir falhas cresce exponencialmente. E, para ser honesto, isso muda até a relação da equipe com a segurança. As pessoas deixam de temer punições e começam a valorizar as normas.

Agora, isso não quer dizer que devemos fechar os olhos para a negligência. Quando um colaborador escolhe ignorar uma regra clara, mesmo com todo suporte e treinamento disponíveis, é preciso agir. Mas agir com inteligência, mostrando as consequências daquele comportamento, e não apenas jogando uma advertência na mesa. Porque punir sem educar é como apagar um incêndio sem resolver o vazamento de gás: o problema vai voltar.

No fim das contas, o grande desafio é criar uma cultura onde os erros previsíveis sejam eliminados e os comportamentos negligentes sejam raros. Isso exige líderes atentos, que não apenas cobrem resultados, mas que lidem pelo exemplo. Exige treinamento constante, diálogo aberto e, principalmente, um ambiente onde as pessoas se sintam seguras para falar sobre os erros antes que eles virem problemas maiores. Porque, no fundo, segurança não é sobre "quem errou", mas sobre "como podemos fazer melhor juntos".

Hierarquia de Controle dos Riscos:
Digital
https://pay.hotmart.com/O90387940H?sck=HOTMART_PRODUCT_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1*1eviqzo*ga*MTU1NjMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5*ga_GQH2V1F11Q*MTcwNzc0NzM0Mi42LjEuMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjA.&bid=1737571486397

Hierarquia de Controle dos Riscos:
Físico
<https://www.amazon.com.br/Hierarquia-Controle-Riscos-Orlane-Pereira/dp/6559151220>

N867, 15/01/2026



EPSEG
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

(18) 3644-5473 - Fixo 99117-6952 - Vivo
98131-2390 - Tim 99128-9321 - Claro

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

Negligência e irresponsabilidade no Rio de Janeiro

Norminha 867, 15/01/2026

O incêndio no Shopping Tijuca, que tirou a vida de dois profissionais de segurança, não foi apenas mais um acidente.



Foi uma tragédia documentada.

Documentos revelados hoje mostram que o Anderson, supervisor de segurança, e a Emel lyn, brigadista (justamente os dois que faleceram) enviaram e-mails e relatórios detalhados dos 6 dias antes do fogo começar.

Eles identificaram fiação exposta em contato com MDF, detectores de fumaça inoperantes e mercadoria obstruindo os chuveiros automáticos (os sprinklers).

A loja estava usando a casa de máquinas como depósito de travesseiros.

Isso é o básico da prevenção de incêndio sendo ignorado por completo.

Houve notificação formal.

Houve prazo de 3 dias para correção.

Mas a burocracia e o descaso foram maiores que a urgência da vida.

O resultado?

Inestimável prejuízo humano, com 2 famílias em sofrimento.

Nós que somos da área de SST temos que saber: documentar é nossa defesa...

... mas a segurança só acontece quando a gestão transforma papel em ação, recomendação em implementação.



Não adianta ter o melhor documento se ele fica parado na gaveta de um gerente que prioriza o estoque sobre a vida.

A pergunta que te faço é:

... até quando profissionais que fazem o seu trabalho com excelência vão pagar com a vida pela irresponsabilidade alheia?

Será que um dia os alertas de segurança serão levados a sério?

Atenciosamente, Herbert Bento
Instagram: @herbertbentof

N867, 15/01/2026

Estudo indica que ACS mulheres sofrem mais de dor lombar crônica do que homens

Norminha 867, 15/01/2026

Uma pesquisa publicada na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO) identificou que agentes comunitários de saúde (ACS) do sexo feminino sofrem mais de dores lombares do que os homens. A condição se agrava em idades acima dos 40 anos e com maior tempo de atuação na área. A dupla jornada de trabalho e a maior prevalência de transtornos como ansiedade e depressão acentuam o problema.

Os resultados estão no artigo [Avaliação da dor lombar em agentes comunitários de saúde de do norte de Minas Gerais, Brasil](#) e também apontam piores condições de saúde em agentes com mais de um emprego e casados.

Realizado entre agosto e outubro de 2018, o estudo avaliou 675 profissionais de Montes Claros, Minas Gerais. Para analisar a intensidade da dor e os impactos na qualidade de vida dos ACS, os pesquisadores utilizaram o questionário Japanese Orthopaedic Association Back Pain Evaluation (JOABPEQ).

Promover a saúde dos agentes comunitários de saúde, melhorar as condições de trabalho e a qualidade do atendimento exigem estratégias preventivas e de reabilitação

Os autores observam que a rotina dos agentes os expõe a diversos riscos de trabalho. Ritmo de trabalho acelerado, longos períodos de exposição ao sol e deslocamentos a pé, muitas vezes com bolsas ou mochilas pesadas e posturas inadequadas, foram associados ao surgimento de dores lombares. O acompanhamento de muitas famílias também foi relacionado como fator.

Para promover a saúde dos ACS, melhorar as condições de trabalho e a qualidade do atendimento, o estudo propõe estratégias preventivas e de reabilitação, como suporte ergonômico e programas de saúde ocupacional.

“Considerando a dor lombar crônica como um fator marcante na qualidade de vida e produtividade, é necessário implementar estratégias de redução dos riscos ocupacionais encontrados na prática laboral dos ACS para a minimização dos efeitos da dor lombar, com objetivo de aprimorar a produtividade no trabalho, melhorar a execução de atividades da vida diária no ambiente familiar, consequentemente concorrendo para uma melhora da autoestima, autopercepção de saúde, qualidade e estilo de vida”, concluem os autores.

O artigo é de autoria de Fabrício E. S. de Oliveira, Dênio de Castro Gomes, Antônio Prates Caldeira, Verônica Oliveira Dias, Josiane S. Brant Rocha, Hercílio Martelli Jr., Wellen C. de Almeida e Daniella R. B. Martelli, da Universidade Estadual de Montes Claros.

A publicação está disponível na página da RBSO no SciELO. O conteúdo está em português e inglês, e o download do PDF é gratuito.

SAIBA MAIS:

Acesse os demais artigos do [volume 50](#).

Acompanhe as publicações da RBSO nos sites da [Fundacentro](#) e do [SciELO](#). Também é possível ter acesso pelo [X](#) ou pelo aplicativo da revista, disponível para os sistemas [IOS](#) e [Android](#).

Texto:

Karina Penariol Sanches

N867, 15/01/2026



Crônica da Semana

Claudiano Ferreira,
Técnico de Segurança do Trabalho e Gestor de Pessoas

(93) 98119-3823 - claudiotecseg@outlook.com.br

A semente da prevenção

Norminha 867, 15/01/2026

A segurança do trabalho é como uma semente.

Pequena, discreta, muitas vezes invisível no dia a dia da rotina.

Mas se for plantada com cuidado, regada com atenção e cultivada com persistência, cresce e floresce em uma cultura de proteção e respeito à vida.

Cada treinamento, cada orientação, cada gesto de alerta é uma semente.



O capacete colocado corretamente, o procedimento seguido à risca, a palavra de alerta dita no momento certo tudo isso é a base de um solo fértil, pronto para gerar hábitos seguros.

E, assim como na agricultura, o resultado não vem da noite para o dia: leva tempo, dedicação e constância.

A prevenção só se torna verdadeira quando cada pessoa entende que não se trata de regras impostas, mas de valores incorporados

ao coração e à mente.

Quando a segurança se torna hábito, ela deixa de ser esforço e se torna parte natural do trabalho.

É nesse instante que o ambiente deixa de ser apenas um espaço de produção e se transforma em um espaço de vida protegida.

Como toda semente, a prevenção precisa de exemplo.

O líder que atua com coerência, o colega que cuida do outro, o técnico que ensina com paciência todos são jardineiros dessa cultura.

E cada gesto positivo multiplica o efeito, porque a segurança é um processo coletivo, e cada pessoa é responsável por seu próprio crescimento e pelo de quem está ao seu redor.

Negligenciar pequenas ações é permitir que a semente morra.

Dar atenção a elas é garantir que o fruto da prevenção se espalhe: menos acidentes, mais cuidado, mais vida.

E quando essa cultura se fortalece, ela não se limita a um turno ou a um setor: ela se perpetua, gera consciência e inspira gerações futuras.

A segurança não é apenas um conjunto de medidas.

É um propósito, uma filosofia, uma escolha diária.

E, como toda boa semente, quando cultivada com sabedoria e amor, dá frutos que duram para sempre.

N867, 15/01/2026

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

CONTATOS:

(18) 99635-3275

(18) 99122-6955

(18) 99110-0486

<https://guarainsp.com.br/>

comercial@guarainsp.com.br

guarainsp@outlook.com

REDES SOCIAIS:

@guarainsp

f Guarainsp

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

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

DE TABU À PRIORIDADE

Norminha 867, 15/01/2026

Por Rodrigo Monsil

Janeiro é tradicionalmente o mês em que as pessoas fazem planos, traçam metas e pensam em mudanças. É exatamente nesse contexto que surge o Janeiro Branco, uma campanha dedicada à conscientização sobre a importância da saúde mental, já colocou isso na sua lista de metas?

Assim como o corpo precisa de atenção, exames e cuidados preventivos, a mente também precisa. Ignorar sinais emocionais não afeta apenas o bem-estar individual, mas impacta diretamente relacionamentos, produtividade, tomada de decisão e, principalmente, a segurança no ambiente de trabalho.

Saúde Mental é questão de segurança

Durante muito tempo, falar sobre saúde mental foi visto como sinal de fraqueza. Hoje, as empresas mais modernas já compreenderam que esse pensamento ficou no passado. Estresse excessivo, ansiedade, sobrecarga emocional e falta de apoio psicológico são fatores que influenciam diretamente o desempenho e aumentam riscos operacionais.

Colaboradores emocionalmente exaustos:

- Perdem foco com mais facilidade
- Têm mais dificuldade de comunicação
- Tomam decisões precipitadas
- Estão mais suscetíveis a acidentes

Ou seja, saúde mental não é apenas uma pauta de bem-estar, é uma pauta estratégica.

Janeiro Branco dentro das empresas

O Janeiro Branco é uma excelente oportunidade para as empresas abrirem espaço para diálogo, conscientização e reflexão. Não se trata apenas de falar sobre problemas, mas de criar uma cultura onde as pessoas se sintam vistas, ouvidas e conectadas.

CURSOS CONFIRMADOS E COM VAGAS
Cursos presenciais com Certificados com ART em Araçatuba/SP
CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/35
14, 15, 16 e 17 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

CURSO HO+Perícia
22, 23 e 24 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO Operador de Empilhadeira/Guindauto/Ponte Rolante/PTA
29, 30 e 31 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.600,00 por pessoa

CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12
5, 6 e 7 de fevereiro de 2026, das 8 às 18 horas
R\$1.800,00 por pessoa

OU EM ATÉ 12X NO CARTÃO SOBRE OS VALORES APRESENTADOS ACIMA

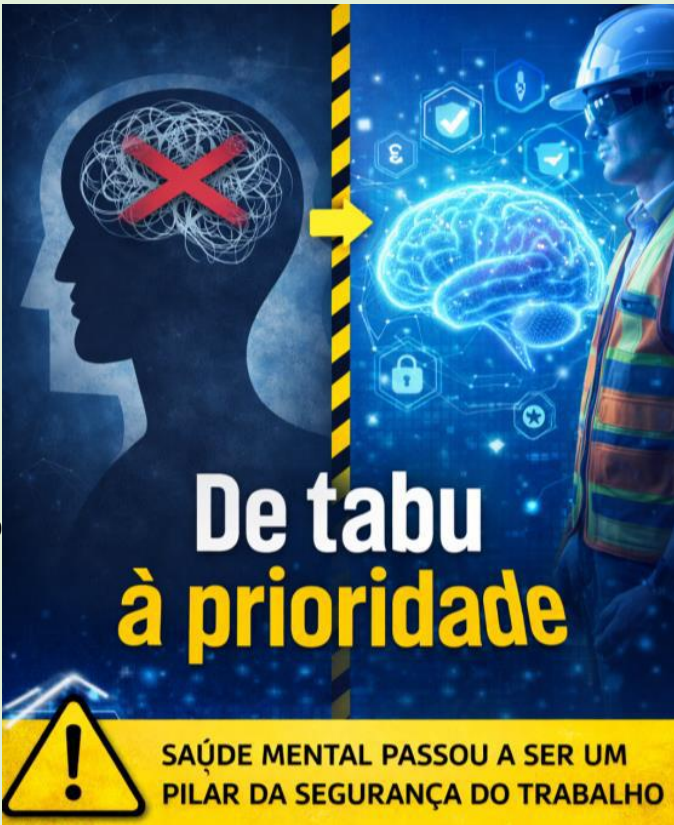
**INSCRIÇÕES E INFORMAÇÕES:**
WhatsApp (18) 99765-2705 - contato@norminha.net.br

Ações simples podem gerar grandes impactos:

- Roda de conversa sobre emoções e saúde mental
- Treinamentos que abordem atenção plena e responsabilidade coletiva
- Palestras que unam informação, emoção e engajamento
- Liderança mais preparadas para lidar com pessoas, não apenas processos

Quando a empresa cuida da mente, ela cuida do todo.

Palestra Show Conectados: saúde mental



com impacto real

Foi a partir dessa realidade que nasceu a Palestra Show Conectados, desenvolvida especialmente para SIPATs e eventos de Segurança do Trabalho.

Mais do que uma palestra tradicional, trata-se de uma experiência envolvente, que une:

- Conteúdo prático sobre saúde mental e segurança
- Reflexão profunda sobre atenção, escolhas e responsabilidade
- Interação com o público
- Ilusionismo como ferramenta emocional e memorável


A proposta é simples e poderosa: mostrar que pessoas conectadas erram menos, cuidam mais umas das outras e constroem ambientes mais seguros.

Janeiro Branco é o começo, não o fim

Falar sobre saúde mental em janeiro portante, mas o verdadeiro impacto acontece quando esse cuidado se estende ao longo do ano. Empresas que investem em consciência emocional constroem não apenas resultados melhores, mas ambientes mais humanos e seguros.

Cuidar da mente é cuidar da vida.

Leve essa experiência para sua SIPAT ou evento corporativo
Se sua empresa busca uma abordagem moderna, leve e impactante para falar sobre saúde mental, prevenção e segurança, a Palestra Show Conectados é a escolha ideal.



Entre em contato e leve essa experiência transformadora para seu evento.
Rodrigo Monsil
O Mágico das Empresas
@RodrigoMonSil

N867, 15/01/2026

Haroldo da Silva é o novo Presidente do Corecon/SP

Norminha 867, 15/01/2026

O Economista Haroldo da Silva foi eleito no último dia 7, por unanimidade, Presidente do Conselho Regional de Economia do Estado de São Paulo (Corecon-SP) para o exercício de 2026. Na mesma ocasião, o Economista **Antonio Prado** foi eleito Vice-Presidente do Conselho, também por unanimidade.

O Presidente e o Vice-Presidente são escolhidos anualmente por meio de votação entre os Conselheiros que integram o Plenário da entidade. Os conselheiros federais Odilon Guedes, Pedro Afonso Gomes, Antonio Corrêa de Lacerda e Claudemir Galvani, participaram da Sessão Plenária.

Ao assumir a missão de presidir o Conselho, Haroldo destacou a importância de dar continuidade ao trabalho consistente e bem-sucedido realizado pelas últimas gestões, responsável por consolidar o reconhecimento do Corecon-SP no cenário nacional. “Com o apoio de conselheiros altamente qualificados — titulares, suplentes e novos membros, que trazem visões renovadas — reforçamos nosso compromisso com a transparência, a independência e a pluralidade, bem como com o fortalecimento institucional do Conselho. Nosso desafio, a partir de agora, é avançar ainda mais, ampliando a atuação do Corecon-SP e trabalhando de forma estratégica para sua internacionalização, sempre com a participação ativa e o apoio de todos.”

Já Antonio Prado enfatizou o excelente trabalho desenvolvido pela gestão anterior, destacando as publicações recentes e os debates promovidos, cuja qualidade servirá como um importante ponto de partida para a nova gestão. “Reconheço a contribuição das gestões anteriores, que fortaleceram o Corecon-SP e

promoveram debates relevantes para o país. Tenho confiança de que, com esta nova composição, realizaremos um trabalho conjunto significativo, com foco no fortalecimento institucional e na internacionalização do Conselho, área na qual minha experiência pode contribuir”, afirmou. Ao complementar, destacou: “Após minha experiência na Secretaria Executiva da CEPAL e na Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, considero esta uma das atividades mais coletivas das quais participei nos últimos anos, o que tem sido extremamente enriquecedor.”

Quem é Haroldo da Silva, novo presidente do Corecon-SP









Economista e advogado, Haroldo da Silva é doutor em Ciências Políticas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), mestre em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) e especialista em Direito Tributário pelo IICS.

Atua como professor e é economista-chefe da Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), além de diretor de Relações Institucionais do Sinditêxtil-SP. Possui ampla experiência como consultor econômico, prestando assessoria a diversas instituições públicas e privadas.


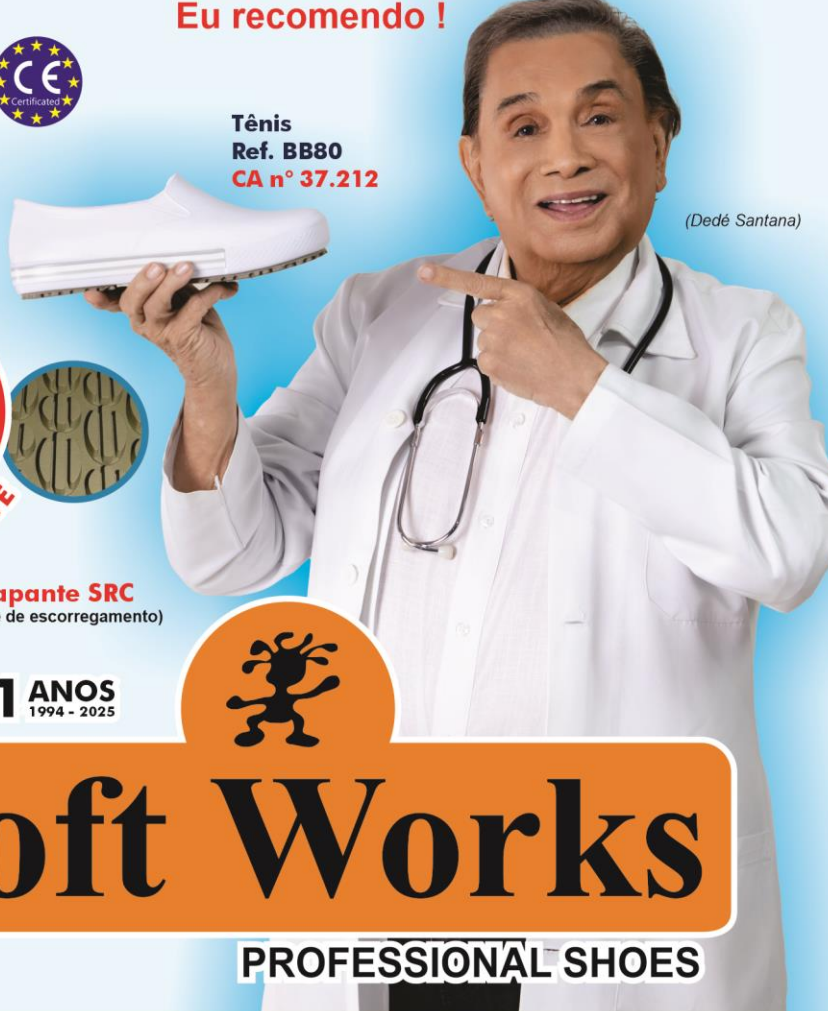
É conselheiro do Corecon-SP e da TCP-Partners, além de integrar o Conselho de Política Industrial e Desenvolvimento Tecnológico da Confederação Nacional da Indústria. Foi vice-presidente do Corecon-SP na Gestão 2025.


Em 2024, foi reconhecido como Economista do Ano no Setor Industrial pelo CIESP Distrital Sul, em reconhecimento à sua contribuição para o desenvolvimento econômico e industrial. <https://coreconsp.gov.br/plenario/>

N867, 15/01/2026



calçado profissional antiderrapante
Eu recomendo !
Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212
(Dedé Santana)
Solado Antiderrapante SRC
(o grau mais elevado teste de escorregamento)
31 ANOS
Soft Works
PROFESSIONAL SHOES



Associação Nacional de Indústrias de Artefatos de Borracha e Plástico do Brasil
 (16) 3703-3240 epi@softworksepi.com.br
www.softworksepi.com.br