

O que se deve planejar para uma Gestão Profissional em SST em 2026

DESTAQUE

Entra ano e sai ano e as esperanças de todos se renovam, afinal como viver se não houver esperança em dias melhores? Na página 02/13, o Engenheiro, Professor e Escritor Fabrício Varejão faz excelente comentário a respeito no âmbito profissional da Prevenção de Acidentes do Trabalho.



Participe de pesquisa inédita sobre a maturidade da gestão de terceiros no Brasil
Página 13/13



Segurança e sua Complexidade

Página 03/13

GRUPO SAÚDE E VIDA

PALESTRAS GRATUITAS
Informações que salvam VIDAS!

janeiro branco

SIPAT
EDAP

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

Janeiro Branco amplia debate sobre saúde mental na infância e adolescência
Página 06/13

Mobilização coletiva dos trabalhadores pode auxiliar na restituição do sentido do trabalho
Página 12/13



A PALESTRA CERTA PARA **TRANSFORMAR** A SUA SIPAT

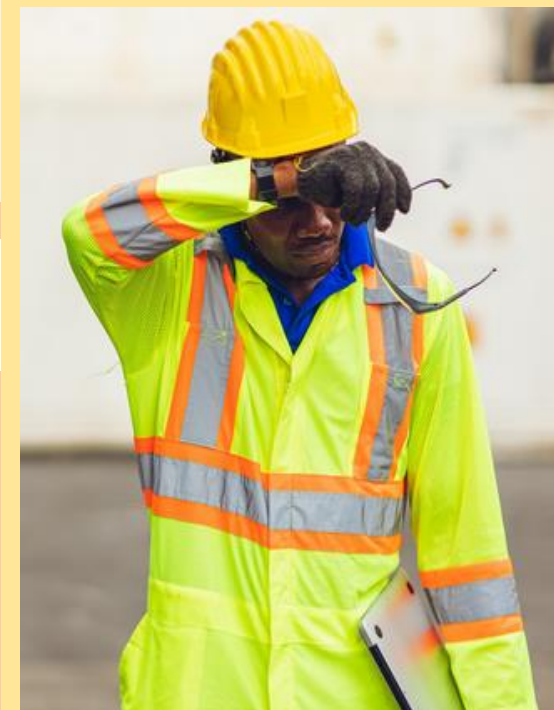
Palestra Show

SUA SIPAT NÃO PRECISA SER APENAS MAIS UM EVENTO NO CALENDÁRIO

Ela pode ser um divisor de águas na **cultura de segurança** da empresa.

(43) 99133-6212

Se a sua SIPAT precisa **engajar, conscientizar e deixar uma mensagem que permanece**, essa é a escolha certa!



Entidades profissionais se manifestam contrárias ao adiamento dos riscos psicossociais no GRO
Página 08/13

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
✉ escritorioelucia@rosinaldoramos.adv.br

Osvaldo Cruz - SP
Rua Ricardo Ponciano, 477 - Centro
☎ 18 3528-1146 ☎ 18 99730-7018
✉ contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br



Revenda de EPI: guia de negociação para comprar e vender EPI
Página 07/13



O peso da mudança na Segurança
Página 10/13

CURSOS DE INSTRUTOR PRESENCIAL
Ainda dá tempo de participar dos Curso de formação de Instrutor Integrado de Empilhadeira/PTA/Guindauto/Ponte Rolante E de Instrutor/Auditor NR12 (Araçatuba/SP)
Fale conosco (18) 99765-2705

O que se deve planejar para uma Gestão Profissional em SST em 2026

Norminha 868, 22/01/2026

Por Fabrício Varejão

Engenheiro, Professor e Escritor.

Entra ano e sai ano e as esperanças de todos se renovam, afinal como viver se não houver esperança em dias melhores?

No âmbito profissional da Prevenção de Acidentes do Trabalho, no Brasil e no mundo, a realidade não é diferente, com a esperança impulsionando gestores de SST para obtenção de melhores resultados em cada ano que se inicia.

Muda o cenário econômico, mudam tecnologias aplicadas, mudam os negócios nas em

presas, muda a legislação aplicada a cada abordagem, no entanto o desafio de preservar a vida, de prevenir o trabalhador do acidente do trabalho e da doença ocupacional, preservar o patrimônio e proteger o meio ambiente se renova e exige gestores de SST mais criativos, mais assertivos, mais eficazes, mais perseverantes e muito mais competentes.

O mercado de trabalho para gestores de Segurança e Saúde do Trabalho está aquecido, porém a oferta de profissionais que atendam às metas cada vez mais desafiadoras, trabalhem com foco, formem times vencedores, promovam o tão sonhado Kaizen (Melhoria

Contínua) é ainda bastante escassa. Ao que tudo parece, vive-se no mercado uma "pasteurização da mesmice", onde quase todos copiam e repetem à exaustão todas as tentativas mal sucedidas de outros profissionais da área, aliás muito mais midiáticos do que focados em objetivos e metas, sem qualquer compromisso.

Essa devastadora falta de criatividade faz com que aconteça um descrédito destes animados gestores aos olhos de quem acompanha a busca por resultados. Afinal para que tanto planejamento, tanto recurso aplicado, tantos encontros, palestras, simpósios, con-

gressos se resultados satisfatórios são raramente atingidos. A principal finalidade da gestão é obter êxito nos seus objetivos e metas, com o a eficiência e eficácia esperada, de modo a preparar gerações futuras de gestores cada vez mais centrados nos bons resultados.

Neste ano de 2026 que se inicia se faz necessária uma quebra de paradigmas na Gestão de SST, com menos festividades e mais acurância, maior aplicação de metodologias e instrumentos técnicos, mais treinamentos focados em obtenção efetiva de resultados, menos mídia e mais foco nos perigos e riscos ocupacionais, mais follow-up (acompanhamento sistemático) nas ações implantadas e menor supervisão teórica sem correção de desvios de processos em tempo real.

Indicadores de mercado demonstram que alguns aspectos são indispensáveis em qualquer mudança no modelo de gestão que se pretenda realizar, como: foco em resultado, definição clara de objetivos e metas plurianuais, gestão participativa, trabalho em equipes alinhadas com os mesmos objetivos, capacitação constante, aplicação de novas tecnologias, priorização da gestão no controle de riscos, participação de todos nos resultados atingidos, muito disciplina e criatividade.

Gestores de SST precisam urgentemente mudarem e melhorarem a visão sobre a própria gestão, criar um aguçado senso de autocrítica e autoavaliação do seu papel frente aos resultados alcançados e que pretendem atingir, pois empreendedores costumam investir no dá resultado, muito longe de processos de tentativa e erro.

A dura realidade é que o sobe e desce de resultados, dia após dia, ano após ano, já atingiu o limite do aceitável, e profissionais que buscam um lugar ao sol no seleto grupo de gestores disputados em SST, ou mudam ou serão infalivelmente preteridos, salvo melhor juízo!

Episódio 41 do Podcast 100% NO ALVO:

Indústria de Portas de Madeira: Fabricação, Gestão Industrial, PCP, Certificações e Produtividade



Victor Pascoal, Vandelson Araújo e o apresentador Douglas William

Norminha 868, 22/01/2026

O Episódio 41 do Podcast 100% NO ALVO foi uma verdadeira imersão na realidade da indústria de portas de madeira, trazendo uma conversa clara, técnica e extremamente prática sobre certificações, produtividade e gestão industrial, temas cada vez mais estratégicos para quem atua na construção civil e no setor industrial.

Com a participação de Victor Pascoal, gerente de departamentos da FT Portas, o episódio apresentou uma visão completa do chão de fábrica, mostrando como funcionam os processos produtivos, os desafios do dia a dia, a importância do PCP, da qualidade, da logística e do controle de custos para garantir eficiência operacional e competitividade no mercado.

A conversa foi enriquecida pela análise téc-

nica e estratégica do Vandelson Araújo, engenheiro consultor da Impacto Engenharia, que trouxe a visão das construtoras, destacando o impacto direto da produtividade industrial, das certificações e da gestão da produção nos prazos de obra, qualidade final e desempenho dos empreendimentos.

Ao longo do episódio, ficaram evidentes pontos fundamentais como: A importância das certificações e da rastreabilidade da madeira; O papel da produtividade industrial na redução de custos e atrasos; Como o Planejamento e Controle da Produção (PCP) evita garga-

los; A necessidade de integração entre fábrica, logística e canteiro de obras

✓ Por que certificação não é custo, mas investimento e diferencial competitivo.

O Episódio 41 mostrou que gestão industrial eficiente, conformidade normativa e qualidade de técnica são decisivas para quem quer fornecer para grandes construtoras e se manter competitivo em um mercado cada vez mais exigente.

Um episódio indispensável para engenheiros, gestores industriais, profissionais de PCP, qualidade, logística, fabricantes, construtoras e estudantes que buscam evolução, eficiência e resultados reais.

Assista, curta, compartilhe e deixe seu comentário, no link:

<https://youtu.be/laaaQPu5i0c?si=8AfjVTGIWNux02GO>

Sua participação fortalece o canal e ajuda a levar conteúdo técnico de qualidade para cada vez mais profissionais.

N868, 22/01/2026

N868, 22/01/2026

Novidade importante: registro de TST agora pode ser incluído no CFT

Trago hoje uma atualização regulatória que impacta diretamente muitos colegas da nossa área, especialmente aqueles que possuem formação técnica industrial e também atuam na Segurança do Trabalho.

Recentemente, o Conselho Federal dos Técnicos Industriais (CFT) aprovou a Resolução nº 284/2025. Ela regulamenta algo que era muito aguardado: agora, os técnicos industriais já registrados no sistema CFT/CRT podem incluir o título de Técnico em Segurança do Trabalho em seu registro profissional.

O que isso muda na prática?

O grande destaque dessa mudança é a prerrogativa de emitir o Termo de Responsabilidade de Técnica (TRT). Esse documento é essencial para atestar a responsabilidade civil e criminal em estudos, projetos e serviços prestados, conferindo mais segurança jurídica tanto para o profissional quanto para as empresas.

Como fazer a solicitação?

O processo é feito de forma online através do sistema Sinceti. Para que a modalidade se já incluída, você precisará apresentar:

- Documentação comprobatória da formação em Segurança do Trabalho;
- Comprovação do registro no Ministério do Trabalho (que continua sendo obrigatório para o exercício da função).

Um detalhe importante:

Vale lembrar que, conforme a normativa, o título de Segurança do Trabalho no CFT entra como complementar.

Ou seja, ele precisa estar vinculado a um título profissional industrial principal já existente. Não é possível manter o registro no CFT portando exclusivamente o título de TST.

Herbert Bento
Escola da Prevenção / DDS Online

N868, 22/01/2026

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS

“NORMINHA GRATUITO”:

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



Seu colaborador mais seguro com

EPI .com

Proteção completa para um ambiente de trabalho mais confiável e eficiente!

CLIQUE AQUI OU NO QR CODE

(18) 3608-3003

CONHECIMENTO OU PODER? QUAL VOCÊ ESTÁ BUSCANDO?

Norminha 868, 22/01/2026

Por Ivan Bongiovani Junior.

Na área de Segurança do Trabalho, existem dois caminhos muito claros:

O da busca incessante pelo conhecimento e o da busca vazia por status e superioridade hierárquica.

Muitos profissionais que se formam Técnicos em Segurança do Trabalho optam por não “pular etapas”. Em vez disso, escolhem se aprofundar cada vez mais na própria formação técnica, investindo em capacitação contínua, aperfeiçoamento profissional, desenvolvimen

to prático, domínio de normas, melhoria de processos e aplicação de soluções simples, eficazes e viáveis no dia a dia operacional. Outros, infelizmente, enxergam a graduação em Engenharia apenas como um degrau de poder, acreditando que o título, por si só, os coloca acima da prática. Esquecem que cargo não substitui vivência, e que teoria sem campo não constrói prevenção real.

A verdade é simples e incontestável:

O conhecimento é a única fonte legítima de poder.

E esse conhecimento não nasce do ego, da soberba ou da vaidade profissional. Ele nasce da humildade e dedicação de aprender todos os dias, de ouvir, observar, errar, corrigir, evoluir e respeitar quem vive a realidade do chão de fábrica, das obras, das indústrias e dos ambientes operacionais.

Quanto mais se mergulha no conhecimento, mais profundo ele se torna. É uma fonte inesgotável.

E na Segurança do Trabalho, isso tem um



peso ainda maior, porque nosso objeto de trabalho não é papel, não é número e não é cargo e nem salário, muitas vezes não há reconhecimento pelo que fazemos, o acidente evitado ninguém vê, a questão é essa, fazemos por amar nossa profissão, por amor o maior valor que nos mantém de pé e nos incentiva a seguir em frente:

Esse valor é a vida.

Prevenir é proteger pessoas.

Proteger vidas é propósito.

E propósito exige responsabilidade, preparo técnico, consciência profissional e compromisso real com a segurança.

Não se acomode.

Não viva de título.

Busque conhecimento.

Aprofunde-se. Evolua. Pratique. Aprenda todos os dias.

Porque quem trabalha com segurança, trabalha com vidas.

N868, 22/01/2026

Segurança e sua complexidade

Norminha 868, 22/01/2026

Por Adilson Monteiro

Muitos alegam que a Segurança é a disciplina da aplicação de regras e procedimentos de forma estável e desta forma, a simplicidade de uma estrutura hierárquica estabelece uma autoridade clara para o trabalho e áreas subordinadas. Os líderes têm autoridade e o poder de alocar recursos, ordenar, recompensar e punir comportamentos dos seus subordinados.

O simples, é só mente quando olhamos à distância, pois em uma análise mais detalhada, vemos que a realidade se mostra bem mais complexa ao que pensávamos. Aqui se encontra o abismo de conhecimento entre a liderança e a linha de frente, pois a hierarquização e as diversas camadas de comando criam a dificuldade de perceber o que se imagina de prevenção e saúde versus o que realmente acontece com os trabalhadores(as).

Neste cenário, claro que há surpresa nos líderes em se ter um acidente que foge a esse ordenamento, porém, na realidade que é complexa, destroi esta doce ilusão de comando e

domínio de uma parte deste tecido, com seus fios representando procedimentos e regras, interligados como tantos outros fios das outras áreas que formam este “tecido organizacional”.

Portanto o rompimento de uma trama(s) que gera um rasgo no tecido, é o acidente, que se reflete em todas as áreas, assim como



Tudo o tecido pode e deve dar flexibilidade (resiliência) para que, mesmo sofrendo uma deformação, suas tramas não se rompam, a prevenção. A Segurança não pode ser vista de forma simplista e isolada, mas sim parte do todo da Organização, do seu tecido e logo, todos (pessoas e áreas) contribuem para o ambiente seguro e saudável.

★ Livro HOP

Desempenho Humano e Organizacional • Pessoas • Liderança • Processo.

Nelpa Editora

<https://lnkd.in/d3ChX-Sx>

Amazon

<https://a.co/d/ffxmxe>

N868, 22/01/2026

Escolher o EPI errado pode comprometer toda a operação. Descubra o guia técnico que mostra como identificar tecnologias, certificações e cuidados essenciais para reduzir riscos e garantir conformidade. Baixe agora e eleve o nível de segurança da sua equipe.

JGB

Guia prático para escolher EPIs certificadas para operações estruturais.

Checklist de tecnologias, manutenção correta e vida útil para reduzir riscos e atender exigências legais.

Baixar guia técnico.

https://materiais.jgb.com.br/e-book-tecnologia-de-protecao-avancada-para-bombeiros?utm_source=facebook&utm_medium=cpc&utm_campaign=bombeiros&utm_id=120224569832950292&utm_content=120232441523370292&utm_term=120232441523390292&fbclid=IwY2xjawPc4GpleHRuA2FlbQEwAGFkaWQBgydmy6GWIHnydGMGYXBwX2lkEDlyMjAzOTE3ODgyMDA4OTIAAR5MfP6Qop3AUwp84dELmDthiY4cXPXln9N09N4ZPNiz2qBdYuQlxPLryXw_aem_T2SLuXJ3GHhmiSSJoLue6w

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

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

Rádio SESMT1

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

controle na Segurança.

Quando mergulhamos a fundo onde realmente acontece o processo (comando e tarefas) identificamos facilmente sua complexidade de que pressupõe a integração e o caráter multidimensional de qualquer realidade imaginada em procedimentos e princípios pré-definidos.

Então, um sistema sociotécnico complexo é criado quando o nível de conectividade entre os atores promove a interdependência um do outro; em um sistema, a ação de um ator pode ter implicações mais amplas para outros atores conectados, essas interdependências determinam a natureza, escopo e tamanho do sistema, como no sistema sociotécnico complexo da Segurança.

“A complexidade é um tecido de constituintes heterogêneos inseparavelmente associados, colocando o paradoxo do uno e do múltiplo” Edgar Morin

Logo, a complexidade é como um tecido (do latim complexus, “o que é tecido junto”), com partes diversas e interligadas, que não podem ser separadas, e que revelam a tensão entre a unidade de um todo e a multiplicidade de seus componentes, um conceito central que busca uma visão holística e integradora da realidade. Em sendo a Segurança a área de



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

Segurança além do Acidente: Llory, Rasmussen e a Engenharia da Segurança Proativa de Washington Barbosa

Norminha 868, 22/01/2026

A compreensão contemporânea da segurança em sistemas sociotécnicos complexos evidencia os limites das abordagens tradicionais, historicamente centradas na análise do acidente após sua ocorrência. Grandes tragédias demonstram que eventos catastróficos raramente decorrem de falhas isoladas ou de erros individuais, sendo, na realidade, o resultado de processos organizacionais e de cisórios que se constroem de forma gradual ao longo do tempo. É nesse contexto que as contribuições de Michel Llory e Jens Rasmussen oferecem bases fundamentais para a formação da Engenharia da Segurança Proativa, desenvolvida por Washington Barbosa.

Michel Llory demonstra que o acidente é, antes de tudo, um fenômeno organizacional. Suas análises evidenciam que as organizações produzem as condições para a catástrofe ao normalizarem desvios, tolerarem fragilidades e priorizarem objetivos produtivos em detrimento da segurança. O acidente não representa uma ruptura inesperada da normalidade, mas o desfecho previsível de uma normalidade degradada, construída silenciosamente por decisões, práticas e omissões acumuladas ao longo do tempo. Essa perspectiva desloca o foco da busca por culpados para a compreensão das trajetórias organizacionais que antecedem o evento.

Jens Rasmussen amplia essa leitura ao propor uma abordagem sistêmica e multinível do risco. Seu modelo evidencia como decisões tomadas nos níveis estratégico, regulatório e ge

des latentes durante a operação cotidiana. A segurança passa a ser compreendida como uma propriedade dinâmica do sistema, construída continuamente a partir da observação do trabalho real, da análise das decisões organizacionais e do monitoramento das barreiras de proteção, com o objetivo de impedir que tragédias se tornem possíveis antes que se materializem em perdas humanas, ambientais e sociais.

Prevenção de Tragédias e Acidentes Maiores

É necessário desenvolver estudos aprofundados sobre grandes acidentes/tragédias, descobri que existem poucos estudos de destaque 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:

<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>

A "SEGURANÇA" É CONSTRUÍDA SOCIOTECNICAMENTE.

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)

N868, 22/01/2026



Crônica da Semana

Claudiano Ferreira,

Técnico de Segurança do Trabalho e Gestor de Pessoas

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

A empresa que estava em dia... mas não estava segura

Norminha 868, 22/01/2026

Naquela empresa, estava tudo certo.

Pelo menos no papel.

PGR atualizado, PCMSO assinado, treinamentos com lista de presença, EPI entregue com recibo. Se o fiscal do Ministério do Trabalho entrasse pela porta naquele dia, sairia satisfeito. Tudo em dia. Tudo regulamentado.

Mas bastava o fiscal sair para algo curioso acontecer:

o capacete era deixado de lado,

a pressa falava mais alto,

o "atalho perigoso" virava rotina,

e o risco voltava a ser tratado como parte do trabalho.

Ninguém desrespeitava a norma por rebel-

dia.

Desrespeitava porque não acreditava nela.

A segurança ali não era um valor.

Era uma obrigação.

E obrigação só funciona quando alguém está olhando.

O problema não era a falta de documentos.

Era a ausência de consciência.

Segurança não vivia nas pessoas, vivia nas pastas.

E pasta nenhuma volta para casa no fim do dia.

Quem volta ou deveria voltar são as pessoas.

N868, 22/01/2026

Do risco à esperança: aprendendo com o território

Norminha 868, 22/01/2026

Por Rejane Lucena

Por muito tempo, desastres foram vistos como fenômenos naturais, inevitáveis, frutos apenas da chuva, do rio ou do morro. Mas o verdadeiro erro nunca esteve no clima: esteve no território — na forma como ele foi ocupado, negligenciado, invisibilizado. É nesse espaço que a educação se torna transformação.

O Cemaden Educação demonstra que fortalecer comunidades não começa tão somente nos mapas ou sensores. Começa com escuta, diálogo e valorização do saber local. Cada morador e cada estudante carrega conhecimento sobre o lugar onde vive. Ao apoiar projetos educativos de redução de riscos, o programa transforma escolas em espaços vivos de ciência cidadã: lugares onde se aprende, observa, registra e age.

No ensino fundamental, a mudança acontece de forma profunda. É na infância e adolescência que se criam vínculos, pertencimento e responsabilidade coletiva. Quando crianças e jovens aprendem a observar o solo, a chuva e os caminhos da escola e de casa percebem que o território fala — e que pode ser cuidado. O conhecimento deixa de ser distante e passa a fazer sentido no cotidiano.



Em Camaragibe, Pernambuco, a professora Damares Ferreira, da Escola Municipal Santa Teresa, exemplifica essa transformação. Estudantes identificam riscos, dialogam com familiares e refletem sobre prevenção, cuidados e solidariedade. A escola deixa de ser espaço isolado e se conecta com a vida real do bairro, mostrando que ciência e saber popular podem caminhar juntos.

Essa prática gera uma esperança ativa, o "esperançar" — conceito de Paulo Freire, do verbo esperar — não ingênua, mas construída na ação compartilhada. Quando crianças se tornam multiplicadoras de cuidado, pe

quenos gestos produzem impactos coletivos. Redes se formam, vínculos se fortalecem e a cidadania se constrói.

Reconhecer os desafios presentes no território é, também, reconhecer a possibilidade de transformá-lo. A redução de riscos de desastres começa na sala de aula, no olhar atento ao entorno, no diálogo entre ciência e comunidade. Assim nasce um jeito de habitar o mundo mais justo, solidário e preparado, transformando risco em esperança.

Saiba mais sobre como transformar a educação em prevenção e cuidado com o território em

<https://novaescola.org.br/conteudo/22102/educacao-para-a-reducao-de-desastres-qual-o-papel-do-professor> e <https://educacao.cemaden.gov.br/>

O Blog Comunidade em ação compartilha ideias, inspirações e caminhos possíveis para a redução de riscos e a proteção de vidas nos territórios com a participação da comunidade. A autora é Rejane Lucena, formada em Geografia, História e Pedagogia, com especialização em Gestão de Políticas Públicas. É Mestra em Gestão de Políticas Públicas e Doutora em Geotecnia, com foco em Gestão Integrada de Riscos de Desastres (UFPE). Realizou também Pós-Doutorado em Percepção de Risco e Educação para Redução de Riscos e Desastres (RRD). É autora de diversos estudos na área e do 1º Manual de Formação de Núcleos Comunitários de Defesa Civil. Atuou na criação e fortalecimento de NUPDECs em várias cidades e comunidades do Brasil. Atualmente, integra a equipe do Cemaden como tecnóloga, desenvolvendo práticas e pesquisas em Ciência Cidadã e Educação para a Redução de Riscos e Desastres.

rejane.lucena@cemaden.gov.br

Clique aqui e assine a Revista Emergência

N868, 22/01/2026

Fatores de Risco Psicossocial: um novo olhar (necessário) nas empresas

Norminha 868, 22/01/2026

Por muito tempo, falar de saúde mental no trabalho foi tratado como algo secundário, quase um tabu. Hoje, isso mudou e não por escolha, mas por necessidade e por lei. Com as atualizações da NR-1 e da NR-17, a gestão dos riscos psicossociais passa a ser uma obrigação legal, e todas as empresas com empregados devem se adequar até 25 de maio de 2026.

Atuando como Técnico de Segurança do Trabalho, vejo esse movimento como um avanço que já deveria ter acontecido há muito tempo. Sempre olhamos com atenção para riscos físicos, químicos e biológicos, mas deixamos de lado fatores que adoecem silenciosamente: pressão excessiva por metas, assédio, sobrecarga de trabalho, jornadas extensas e falta de reconhecimento. Esses elementos também machucam e muitas vezes, de forma mais profunda.

Os números confirmam isso. Somente em 2024, o Brasil registrou mais de 400 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais. Desses, 141.414 foram por transtornos de ansiedade e 113.604 por episódios depressivos. Juntas, essas duas causas somaram cerca de 255 mil afastamentos em apenas um ano.

Quando olhamos com mais atenção, vemos ainda 52.627 licenças por transtorno depressivo recorrente e 20.873 por estresse grave ou transtorno de adaptação. Não são estatísticas frias são pessoas.

Impactos diretos para as empresas

Ignorar os riscos psicossociais não é só fechar os olhos para o sofrimento do trabalhador. É assumir perdas reais: queda de produtividade, aumento do absenteísmo e da rotatividade, clima organizacional adoecido e, claro, risco de responsabilização trabalhista e civil.

A própria NR-1 deixa isso claro ao exigir que esses fatores sejam incluídos no Programa de

Gerenciamento de Riscos (PGR). Ou seja, não basta reconhecer que o problema existe. É preciso mapear, registrar, avaliar, implementar medidas de controle e monitorar continuamente, da mesma forma que se faz com qualquer outro risco ocupacional.

Empresas que não se adequarem dentro do prazo estarão sujeitas a autuações e multas em fiscalizações. Mas, mais grave do que a penalidade, é manter ambientes que adoecem quem sustenta a operação todos os dias.

Mais que obrigação legal: mudança de cultura Organizacional

Esse momento precisa ser encarado como uma oportunidade. Cuidar da saúde mental no trabalho não deve ser apenas cumprir norma, mas transformar a cultura organizacional. Um ambiente saudável é mais respeitoso, mais produtivo e mais humano.

E esse cuidado não é responsabilidade exclusiva do RH ou da liderança. É um trabalho coletivo, no qual o Técnico em Segurança do Trabalho junto ao Psicólogo tem papel essencial: identificar riscos, propor ações preventivas, orientar gestores e contribuir para práticas mais saudáveis no dia a dia laboral.

Conclusão

O tempo da omissão acabou. A saúde mental do trabalhador é parte inseparável da saúde ocupacional. Empresas e profissionais que compreendem isso agora não estão apenas cumprindo a lei - estão atuando com responsabilidade, ética e visão de futuro.



Luan Francisco Gomes Peres
Técnico de Segurança do Trabalho
Contatos:
(027) 996300424
tstluangomes@gmail.com



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



Sua cultura aceita erros ou cria aprendizados?

Norminha 868, 22/01/2026

Você já percebeu o que a cultura da sua empresa realmente transmite quando alguém comete um erro? Se a sua empresa ou equipe enxergam os deslizos como falhas a serem punidas, ou como oportunidades de aprendizado, a diferença é brutal. A maneira como lidamos com os erros é a chave que vai abrir as portas para a evolução ou vai trancar tudo em um ciclo vicioso de medo e desconfiança. E o pior: se não tomarmos cuidado, esse ciclo vai afetar diretamente a segurança do trabalho. Afinal, onde não há espaço para errar, não há espaço para crescer, né?

A grande sacada aqui é que não podemos

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

mais olhar para os erros apenas como algo a ser evitado. Todo mundo erra, seja no chão de fábrica, no escritório ou até mesmo em um treinamento de segurança. O que realmente importa é o que fazemos com isso. O líder que vê o erro como algo imperdoável acaba criando um ambiente onde as pessoas têm medo de arriscar, de ser autênticas, de dar o seu melhor. E, meu amigo, quando as pessoas comecem a ter medo de errar, o que acontece? Elas deixam de fazer, deixam de tentar, e a produtividade e segurança vão pro beleléu.

Eu sempre falo: "não é o erro que vai te derubar, é como você reage a ele". Por mais que a gente queira uma equipe sem falhas, não existe fórmula mágica pra isso. O que existe é um ambiente de aprendizado constante, onde as pessoas sentem que podem errar e, mais importante, que esse erro vai ser usado para melhorar. Se a gente não cria esse espaço, não estamos criando uma cultura, estamos criando um campo de batalha onde todo mundo está apenas tentando sobreviver e não, meu amigo, isso não funciona, especialmente quando falamos de segurança no trabalho.

Já passei por vários lugares onde a galera cometia o mesmo erro várias vezes e ninguém fazia nada pra mudar. E olha, isso não é porque as pessoas não sabem o que fazer, mas porque elas não se sentem à vontade para falar sobre o erro sem medo de ser reprimadas. Imagina a seguinte cena: o cara no setor de produção, usando o EPI de qualquer jeito, por falta de um treinamento mais claro, ou por não ver ninguém ali, na liderança, reforçando a importância de um bom uso. Aí vem o supervisor, faz uma cara feia, reclama, e pronto, o clima fica pesado, as pessoas ficam tensas e, adivinhem, o problema não é

resolvido. Mas, se ao invés disso, esse supervisor, que é líder, chegasse junto, parasse tudo, mostrasse o exemplo de como usar o EPI da maneira certa, com paciência, explicando o porquê daquilo ser tão importante... Ah, meu amigo, a história seria outra.

Já viu como funciona quando alguém erra e ninguém faz nada? Pior ainda, quando o erro é varrido pra debaixo do tapete? A cultura da impunidade é uma armadilha. Aí o que você cria não é uma equipe de alta performance, você cria uma equipe acomodada, que vai apenas cumprir com a obrigação e, no final, o que se ganha com isso? Nada. Nada que realmente agregue no crescimento ou, no nosso caso, na segurança.

E por falar em segurança, o erro na área de SST (Segurança do Trabalho) pode ser um divisor de águas. Imagina que o funcionário, ao cometer um erro simples, acaba colocando em risco a própria segurança ou de outro colega. Não se trata de punição, mas de conscientização. Se o líder não tiver o tato de transformar aquele erro em uma oportunidade de aprendizado, a mensagem que fica é: "Não cometa mais erros, senão vai ser severamente punido." E o que acontece? O medo toma conta. E medo não transforma, não muda comportamento. O que muda comportamento é confiança, o exemplo, o aprendizado. Se o erro for tratado com respeito e usado como base para ajustes, o time inteiro cresce.

Eu acredito que o líder tem a responsabilidade de transformar os erros em aprendizagem. "Ah, mas é fácil falar, Orlane!" Pode até ser, mas é preciso coragem para criar essa cultura. E a coragem está em ser o primeiro a admitir quando erra. Está em criar uma relação de confiança com a sua equipe. Quando você cria esse ambiente, o erro deixa de ser um fardo e se transforma em uma ferramenta de evolução. As pessoas aprendem com o exemplo, com a forma como o líder reage, com o que ele diz e, principalmente, com o que ele faz.

Quando a gente encara os erros dessa forma, tudo muda. A segurança vai pra outro nível, a motivação do time também. Porque, meu amigo, uma coisa são certos: ninguém é perfeito. Mas, se o erro é encarado como parte do processo e não como o fim dele, é assim que a gente começa a moldar uma equipe sólida e confiável. Então, olha só: a próxima vez que alguém errar, não seja o primeiro a apontar o dedo. Seja o primeiro a mostrar que é possível aprender com aquilo, que o erro não é o fim, mas sim o começo de um aprendizado novo. E, no final das contas, a cultura vai ser feita do que você semear no dia a dia.

A pergunta agora é: A sua cultura aceita erros ou cria aprendizados?

Hierarquia de Controle dos Riscos: Digital
https://pay.hotmart.com/O90387940H?sk=HOTMART_PRODUCT_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1*1eviqzo*ga*MTU1NjMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5*ga_GQH2V1F11Q*MTcwNzc0NzZM0Mi42LjEuMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjIjA&bid=1737571486397

Norminha 868, 22/01/2026



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
- 📘 Guarainsp
- 📺 Guarainsp Inspeção e Calibração

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

Janeiro Branco amplia debate sobre saúde mental na infância e adolescência

Norminha 868, 22/01/2026

Tradicionalmente associada à vida adulta, a saúde mental precisa ser discutida cada vez mais cedo. Durante o Janeiro Branco, campanha nacional dedicada à promoção do bem-estar emocional, especialistas reforçam que crianças e adolescentes também devem estar no centro desse debate. A infância e a adolescência são fases decisivas para o desenvolvimento emocional e comportamental, e ignorar sinais de sofrimento psicológico nesse período pode trazer impactos duradouros para a vida adulta.

A saúde mental na infância está relacionada à forma como a criança reconhece, expressa e lida com emoções, além da maneira como enfrenta frustrações, mudanças e desafios do cotidiano. Ansiedade, tristeza persistente, dificuldades de comportamento e alterações emocionais podem surgir ainda nos primeiros anos de vida. Estudos mostram que uma parcela significativa dos transtornos mentais tem início antes dos 15 anos, o que torna a identificação precoce e a prevenção estratégias fundamentais.

Segundo a pediatra Gabriela Marcatto, é preciso compreender que crianças e adolescentes não são adultos em miniatura. “Eles vivenciam emoções intensas, mas nem sempre conseguem explicar o que estão sentindo. Por isso, o papel da família é essencial para perceber mudanças de comportamento e oferecer acolhimento”, explica. Qualquer criança ou adolescente pode apresentar sofrimento emocional em algum momento, e nem toda dificuldade representa um transtorno mental. Ainda assim, sinais persistentes devem ser observados com atenção e avaliados por profissionais capacitados, sempre levando em conta a fase de desenvolvimento e o contexto de vida.

Entre os principais sinais de alerta estão irritabilidade frequente, choro excessivo, isolamento social, agressividade, dificuldade de concentração, queda no rendimento escolar, alterações no sono e na alimentação, além de atrasos no desenvolvimento da fala ou da motricidade. Em crianças menores, o sofrimento emocional costuma se manifestar também por meio de sintomas físicos, como dores recorrentes, irritabilidade intensa ou dificuldades para dormir.



A prevenção começa dentro de casa, por meio do diálogo e do fortalecimento do vínculo familiar. Conversar de forma simples, ouvir sem julgamentos e validar os sentimentos são atitudes que ajudam a criança a desenvolver segurança emocional e autoestima. “Ensinar que emoções como tristeza, raiva e frustração fazem parte da vida é um passo importante para que a criança aprenda a lidar com o que sente de maneira saudável”, orienta Gabriela. Rotina organizada, sono de qualidade, alimentação equilibrada, atividades físicas e tempo para brincar também contribuem diretamente para a saúde mental.

Quando o sofrimento emocional passa a interferir na rotina, nos relacionamentos ou no

aprendizado, a busca por apoio profissional se torna necessária. O acompanhamento pode envolver psicoterapia, orientação à família e, em casos específicos, uso de medicação, sempre após avaliação individualizada. A maioria dos quadros na infância é transitória e apresenta melhora com ajustes no ambiente familiar e escolar, especialmente quando o cuidado começa cedo.



Pediatra Gabriela Marcatto afirma que campanha nacional chama atenção para a importância da prevenção, do acolhimento e do diagnóstico precoce de transtornos emocionais entre crianças e adolescentes



Siga a pediatra Gabriela Marcatto: Instagram: @dragabrielamarcatto

Sobre a Dra. Gabriela Marcatto
Médica formada pela Universidade Brasil, com residência em Pediatria pela Famerp (Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto), possui título de especialista concedido pela Sociedade Brasileira de Pediatria. Atua também como preceptora dos alunos do 5º e 6º anos do curso de medicina da Faceres. Atende crianças e adolescentes na clínica Amorrir, localizada no Georgina Business Park, em São José do Rio Preto, em um ambiente pensado para acolher famílias com cuidado, escuta e atenção integral à saúde infantil.

N868, 22/01/2026

Cursos presenciais, confirmados e com vagas em Araçatuba/SP
29, 30 e 31 de Janeiro de 2026, Curso Integrado de formação de Instrutor de Operador de Empilhadeira, Guindauto, PTA e Ponte Rolante. Instrutor/Audito NR12 nos dias 5, 6 e 7 de Fevereiro.
Fale conosco Whats (18) 99765-2705



INSS deve conceder salário-maternidade a pai após morte da mãe em parto

Norminha 868, 22/01/2026

INSS deverá conceder o benefício de salário-maternidade a um pai em razão do falecimento da mãe da criança, após o pedido ter sido negado na via administrativa. A decisão foi proferida pela juíza Federal Catarina Volkart Pinto, da 26ª vara de Porto Alegre/RS, que reconheceu que a limitação de prazo para o requerimento violou os princípios da isonomia e do melhor interesse da criança.

No caso, o genitor comprovou o nascimento da filha, ocorrido em abril de 2024, bem como o falecimento da companheira três dias depois. Um mês após o parto, ele requereu administrativamente o salário-maternidade, mas o INSS indeferiu o pedido sob o fundamento de que o requerimento foi apresentado após o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário.

Ao analisar a controvérsia, a juíza destacou que o salário-maternidade é um benefício previdenciário decorrente da proteção constitucional à maternidade e que, nos termos do art. 71 da lei 8.213/91, “é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste”. Ressaltou, ainda, que o STF, no Tema 1182, fixou tese de repercussão geral estendendo a possibilidade de licença-maternidade ao pai genitor monoparental.

A magistrada também pontuou que o pai exerce regularmente a função de paternidade, sendo responsável pela criança e por outro filho, de 10 meses de idade, além de ser receptor da pensão por morte paga aos filhos.

“Nesse contexto, entendendo que a limitação de prazo para requerimento, decorrente do art. 71-B, § 1º, da Lei 8.213/91, que resulta na restrição ao direito da criança somente pelo fato de o benefício ser requerido pelo genitor, e não pela genitora falecida, viola os princípios da isonomia e do melhor interesse da criança.”

Ao final, a juíza julgou procedente o pedido, reconhecendo que a exigência de prazo curto para requerimento do benefício, nos casos de falecimento da genitora, padece de inconstitucionalidade. Com isso, condenou o INSS a conceder o salário-maternidade ao pai e a pagar as parcelas vencidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros de mora.

MIGALHAS

N868, 22/01/2026

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

LORDTech
Segurança do Trabalho

Revenda de EPI: guia de negociação para comprar e vender EPI

Norminha 868, 22/01/2026

Quem está à frente de uma revenda de EPI conhece bem a rotina: todo mês o faturamento entra, mas, quando você olha o caixa, ele parece não crescer na mesma proporção. O estoque aumenta, o boleto da fábrica vence antes do cliente pagar e, no final, a margem de lucro some.

Se você se identifica com esse cenário, saiba que o erro pode não estar na venda, mas na compra.

Muitos donos de revenda acreditam que, para vender mais, precisam ter o menor preço do mercado. O resultado dessa mentalidade é o fim da margem e o risco constante de quebrar, mesmo com o volume de vendas alto. Negociação não é um dom ou uma conversa simpática; é uma ferramenta de gestão financeira essencial para quem busca saber como abrir uma loja de EPI e mantê-la lucrativa.

Esse modelo de negociação que vamos apresentar é o que diferencia as revendas de EPIs que sobrevivem às guerras de preço daquelas que fecham as portas mesmo vendendo muito.

Para sobreviver e lucrar no mercado de EPI, você precisa operar como um estrategista em duas frentes: na entrada (protegendo seu caixa) e na saída (defendendo seu lucro).

Frente 1: negociando com a fábrica (a arte de comprar bem)

Uma fábrica mal escolhida – somada a decisões ruins de compra – não quebra sua empresa do dia para a noite. Ela sangra o seu caixa aos poucos, seja com prazos ruins, entregas atrasadas ou produtos que encalham. A seguir, veja como blindar sua operação na hora da compra.

O ciclo financeiro da revenda: por que prazo é melhor que preço?

O instinto inicial de qualquer comprador é pedir desconto. Porém, para uma revenda em crescimento, o oxigênio é o fluxo de caixa.

Entenda a matemática do ciclo financeiro: se você vende para o seu cliente com 30 dias de prazo, mas paga a fábrica em 15 dias, você tem um buraco de 15 dias onde precisa tirar dinheiro do próprio bolso (capital de giro) para manter a operação.

Por isso, na mesa de negociação, o prazo costuma ser mais valioso que o preço à vista.

Se você conseguir negociar um boleto para 45 ou 60 dias, a fábrica está, na prática, financiando sua operação. Você vende a mercadoria, recebe do cliente e só depois paga a produção. Na prática, pagar 1% ou 2% a mais no custo do produto para ganhar 30 dias de prazo costuma custar bem menos do que usar capital de giro próprio ou antecipar recebíveis no banco.

Ou seja, prazo bem-negociado costuma ser mais barato do que dinheiro próprio mal-usado.

As perguntas de segurança (evitando o prejuízo silencioso)

Antes de fechar qualquer pedido ou introduzir uma nova marca no seu mix, você deve fazer perguntas duras para validar se aquela fábrica é uma parceira ou um risco.

- **Proteção de canal:** a fábrica vende direto para o meu cliente final? Essa pergunta é vital para evitar a concorrência desleal. Um dos piores cenários é cotar, fazer o trabalho técnico e perder a venda porque a própria fábrica atuou fora do canal acordado.

- **Trocas e garantias:** se esse lote não girar, existe política de troca? O maior medo do revendedor é o estoque morto. Parceiros sérios entendem isso e ajudam a oxigenar o mix.

- **Logística:** vocês têm pronta entrega? Isso

define o tamanho do seu estoque. Se a fábrica entrega rápido, você pode trabalhar com um estoque mais enxuto (Just-in-Time, repondo apenas o que vendeu), reduzindo custos de armazenagem.

Fábrica vs. distribuidor: entendendo a estrutura de custos

Não existe mágica na precificação. Cada elo na cadeia precisa tirar a sua margem. Se você compra de um grande distribuidor para revender, você está pagando o lucro da fábrica e o lucro do distribuidor. No final, quem paga essa conta é a sua margem, que fica esmagada.

Para ter competitividade real na ponta, o ideal é buscar parcerias diretas com a fábrica.

Ao comprar na fonte, você elimina uma camada de custo. Isso devolve a margem para a sua mão, permitindo que você tenha preço sustentável para atuar no mercado ou lucro para reinvestir, sem depender de intermediários.

Frente 2: negociando com clientes (defendendo sua margem)

Agora que você comprou bem, o desafio é não entregar esse lucro de bandeja para o cliente na forma de desconto. O cliente B2B sempre dirá que “está caro”. Veja como não cair nessa armadilha.

A regra de ouro: desconto sem contrapartida é doação

Negociação é troca. Se você dá um desconto apenas porque o cliente pediu, você não está negociando; está fazendo uma doação do seu lucro.

Crie uma regra interna para você e sua equipe: todo desconto exige algo em troca.

O cliente quer 5% de desconto? Peça pagamento à vista.

O cliente quer manter o prazo? Peça um aumento no volume do pedido.

O cliente quer preço antigo? Peça a inclusão de itens adicionais no mix (cross-sell).

Isso educa o cliente e mostra que sua empresa tem postura comercial, além de recuperar parte da “margem perdida” em outras frentes.

O argumento técnico (ferramenta para sua equipe)

Muitas vezes, o cliente cai na armadilha de comparar “preço de etiqueta” com “custo de uso”. Ele nivela as propostas por baixo, colocando lado a lado uma luva de raspa de alta durabilidade e uma luva de especificação inferior, ignorando que a espessura do couro e o padrão de costura mudam drasticamente a vida útil do EPI.

Esse argumento não é só para você, é para sua equipe de vendas usar amanhã: venda economia e garantia, não preço.

Quando o cliente disser “tá caro”, a resposta deve ser técnica:

“Minha luva custa um pouco mais na unidade, porém a durabilidade da raspa Zanel é

superior. Isso significa que você vai usar menos pares por mês, economizando na reposição. Além disso, aqui você tem respaldo total: se houver qualquer defeito de fabricação, a fábrica garante a troca. Você nunca fica na mão e nem com o prejuízo de um produto parado.”

Por fim, use a segurança jurídica a seu favor. Venda a certeza de que o produto tem C.A. (Certificado de Aprovação) válido e processo



A negociação na revenda de EPI não se resume a obter o menor preço, mas sim a uma estratégia de gestão financeira baseada em 3 pilares: 1) Ciclo financeiro: priorize negociar prazos de pagamento estendidos (como 45 ou 60 dias) em vez de descontos à vista, utilizando o capital da fábrica fornecedora para financiar seu fluxo de caixa. 2) Segurança de canal: selecione fábricas que respeitem a cadeia de distribuição e não concorram diretamente com você no cliente final. 3) Defesa de margem: substitua a guerra de preços pela venda técnica, demonstrando que a durabilidade superior do EPI reduz o custo operacional do cliente a longo prazo.

dência, evitando passivos trabalhistas para o cliente. O barato sai muito caro se o EPI falhar.

FAQ tático: dúvidas comuns sobre gestão de compras

Abaixo, reunimos as principais dúvidas de quem está no campo de batalha tentando equilibrar as contas de uma revenda de EPI.

Qual a margem de lucro ideal para uma revenda de EPI?

Depende do equilíbrio do mix. A margem bruta saudável costuma variar entre 30% e 50%. Produtos de “Curva A” (alto giro e muita concorrência) tendem a ter margens menores, enquanto produtos de “Curva C” (mais específicos) permitem margens maiores. O segredo não está em um único produto, mas na média final da loja.

O que fazer quando o concorrente vende mais barato que o meu custo?

Não entre nessa guerra cega. Em muitos casos, o concorrente pode estar vendendo estoques antigos, queimando caixa por desespero ou até comercializando produtos sem a devida certificação. Foque no cliente que valoriza a entrega técnica, o prazo e a disponibilidade imediata. Quem vem por preço, vai embora por preço.

Como evitar estoque parado?

Compre com inteligência e fracione. O estoque parado é o pesadelo do fluxo de caixa. Para evitar, foque suas compras na Curva ABC (classificando produtos por importância e giro, como luvas mistas e de vaqueta) e negocie com a fábrica entregas fracionadas. É melhor fazer três pedidos pequenos ao longo do mês do que um pedido gigante que vai levar seis meses para sair da prateleira.

Conclusão: o modelo de parceria que protege a revenda

A negociação sustentável não é aquela em que um ganha e o outro perde, mas aquela que mantém o negócio vivo a longo prazo. No fim do dia, não se trata apenas de vender mais, mas de comprar, negociar e operar com controle.

Independentemente da tática, o parceiro certo faz a diferença. É por isso que fábricas comprometidas com a revenda de EPI estruturam seu modelo comercial para proteger o parceiro.

Na Zanel, entendemos as dores de quem está no balcão: não atravessamos o canal de vendas, oferecemos EPIs de qualidade (fáceis de vender valor) e temos uma política justa para quem quer crescer.

Se você quer sair da lógica da guerra de preços e montar um mix de EPIs de Raspa e Vaqueta com giro, margem, previsibilidade e risco controlado, [fale com um consultor da Zanel e simule de forma simples um pedido pensado para o seu tipo de revenda](#).

Fernando Zaneli

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.

Pontos chave deste artigo:

- **O lucro nasce na compra:** o maior erro das revendas que quebram não está na falta de vendas, mas na compra mal planejada. Encontre a negociação como uma ferramenta de proteção de caixa, não apenas como uma conversa comercial.

- **Prazo é oxigênio:** na matemática do ciclo financeiro, pagar um pouco mais para ter 45 ou 60 dias de prazo costuma ser mais barato do que queimar seu próprio capital de giro para obter um desconto à vista.

- **Elimine intermediários:** para ter competitividade na ponta, busque parcerias diretas com a fábrica. Isso elimina o custo do distribuidor (“atravessador”) e devolve a margem de lucro para a sua empresa.

- **Desconto exige troca:** nunca conceda um desconto apenas porque o cliente pediu. Aplique a regra da contrapartida: se der desconto, peça pagamento à vista ou aumento de volume.

- **Venda custo de uso, não preço:** quando o cliente comparar seu produto com um concorrente inferior, use o argumento técnico. Mostre que a durabilidade e a garantia da fábrica reduzem o custo de reposição mensal, tornando o seu produto a opção mais econômica no final das contas.

N868, 22/01/2026

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

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347 - Norminha 868 - 22/01/2026 - Fim da Pág. 07/13

Entidades profissionais se manifestam contrárias ao adiamento dos riscos psicossociais no GRO

Norminha 868, 22/01/2026

Por Maria Cardoso

Jornalista da Revista Proteção

Representantes de entidades profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho têm se manifestado contrários à possibilidade de adiamento da entrada em vigor dos riscos psicossociais no GRO (Gerenciamento de Riscos Psicossociais), prevista para 26 de maio de 2026. A solicitação para nova prorrogação do prazo foi feita pela bancada do empregadores na última reunião do ano da CTPP (Comissão Tripartite Paritária Permanente), realizada em dezembro do ano passado, em Brasília. Na oportunidade, os empresários solicitaram a prorrogação, por mais um ano, da entrada em vigor do item 1.5 da NR 1, que incorpora os riscos psicossociais no GRO. Segundo os representantes dos empregadores, a justificativa para o pedido está na ausência de condições técnicas, jurídicas e operacionais mínimas para a aplicação adequada da norma.

Na reunião de dezembro, Clóvis Queiroz Neto, representante da bancada empresarial na CTPP e porta-voz da solicitação, afirmou que um dos pontos de preocupação para a banca da empresarial é a disseminação de informações distorcidas no mercado. “Há uma proliferação de interpretações equivocadas, muitas delas impulsionadas por consultores que ampliam indevidamente o escopo dos riscos psicossociais, associando-os de forma genérica à saúde mental. A NR 1 é clara ao restringir esses riscos às questões de ergonomia e organização do trabalho, nos termos da NR 17”, afirma. Na avaliação dos empregadores, as empresas não estariam, neste momento, em condições de realizar a gestão dos fatores de riscos psicossociais de forma segura e juridicamente consistente a partir de maio de 2026.

Profissionais da área têm posição contrária

A ANAMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho) avalia que não há necessidade de nova prorrogação da medida, uma vez que o prazo já foi estendido há cerca de um ano, período considerado suficiente para que as empresas se adaptem às exigências. O presidente da entidade, Francisco Cortes Fernandes, sugere que a fiscalização deve, no início, ter um caráter educativo, para posteriormente ser implementada de forma efetiva.

A ABRESST (Associação Brasileira de Empresas de Saúde e Segurança no Trabalho) disse que também acompanha com atenção esse debate e defende a manutenção do prazo originalmente estabelecido para a implementação das exigências. O presidente da entidade, Ricardo Pacheco, afirmou que o período de adaptação já concedido foi fundamental para que as empresas se organizassem, capacitassem equipes e adotassem práticas responsáveis de prevenção. “A ABRESST reforça que o foco primordial dessa iniciativa é proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, bem como contribuir para ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e produtivos. Dados atualizados indicam que os agravos relacionados aos riscos psicossociais — como transtornos mentais e comportamentais — figuram entre as principais causas de afastamento laboral no Brasil, gerando impactos significativos tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, em termos de bem-estar, produtividade e custos operacionais”, alerta. Para a entidade, novas prorrogações podem atrasar a integração efetiva de medidas preventivas e ampliar lacunas na promoção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e sustentáveis.

A mesma opinião é compartilhada pelo presidente da Fenatest (Federação Nacional dos Técnicos em Segurança do Trabalho), José Nivaldo Barbosa de Sousa. Segundo o dirigente, postergar a norma significa retardar a proteção à saúde mental, pilar essencial para um país sustentável. Ele destaca que a prevenção valoriza o trabalhador, reduz afastamentos, evita custos para a economia e contribui diretamente para o desenvolvimento social e econômico do Brasil. “Não há justificativa técnica ou social para novos prazos, sendo essencial o cumprimento imediato da norma, sem retrocessos na política de prevenção”, completa.

Trabalhadores também são contra aumento

Ainda na reunião de dezembro da CTPP, a bancada dos trabalhadores se manifestou contrária ao pedido de prorrogação. Na oportunidade, o representante da bancada dos trabalhadores na Comissão, Robinson Leme, comentou que o tema já foi amplamente debatido e conta com respaldo normativo anterior, especialmente na NR 17 (Ergonomia). “Estamos falando de uma exigência que já consta desde as primeiras versões da NR 17. Inclusive, esse foi o próprio argumento utilizado, à época, pela bancada patronal para se posicionar contra a inclusão explícita dos riscos psicossociais no PGR”, afirmou.

Governo analisa pedido

Durante a reunião da CTPP, a manifestação da bancada do governo foi contrária à solicitação de adiamento. Porém, a SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) ainda não se manifestou oficialmente sobre a solicitação. Procurada pela **Revista Proteção** na semana passada, a SIT informou que o pedido ainda está em análise e não há por enquanto uma definição sobre a solicitação.

[Clique aqui para assinar a Revista Proteção](#)

Norminha 868, 22/01/2026

Modo de se trabalhar determina conforto e redução de lesões, segundo normas regulamentadoras

Norminha 868, 22/01/2026

Quem acompanha as mudanças nas Normas Regulamentadoras

Quem acompanha as mudanças nas Normas Regulamentadoras, já percebeu que as atualizações NR-1, que trata de riscos psicossociais (assunto falado aqui), também implicam no atendimento da NR-17, que estabelece diretrizes sobre ergonomia, com destaque para a posição em que o trabalhador se encontra nas tarefas.

Com ambientes de trabalho cada vez mais diversos, em que levamos na palma da mão os nossos compromissos, por meio de dispositivos tecnológicos, liquidando as demandas nos mais variados lugares e deslocamentos, eis que surge a dúvida: trabalhar em pé ou sentado?

A resposta recai sobre a alternância de posições. Segundo um levantamento da universidade britânica de Leicester, reduzir o tempo sentado melhora condições metabólicas e cognitivas, promovendo um aumento de gasto energético e leve ativação muscular.

Entre as estratégias apresentadas na pesquisa, divulgado pelo Olhar Digital, envolve a cada hora (30 a 60 minutos) mudar de posição, o uso de tapetes ou superfícies mais macias para redução de impactos, além de ajustes na tela de computadores e notebooks para diminuir a tensão no pescoço, e a realização de movimentos leves, como o peso de uma perna para outra, durante a jornada.

Alternância no modo de trabalhar e rodízio de pessoal

Já outro estudo, do International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, com 73 mil adultos, constatou que longos períodos sentado aumentam o risco de doenças cardiovasculares entre pessoas com baixa prática de exercícios.

Outra recomendação é fazer pausas entre as atividades: “Levantar entre dois e cinco minutos a cada 30 minutos sentado e incluir alongamentos caminhadas curtas ao longo do dia é aconselhável. Além de melhorar a circulação e reduzir dores, essas pausas aumentam a disposição e ajudam na produtividade”, informa matéria da Fast Company.

Dr. Renan Moreno, médico do trabalho e diretor da Trabt Medicina e Saúde do Trabalho, vai além: além de modificações de mobiliário,

carga horária, organização e redefinição das tarefas, dependendo do tipo de função, é possível o rodízio de pessoas para evitar sobrecarga.

“Se um colaborador consegue produzir 50 peças por dia, ao atingir a 25ª peça pode começar a se cansar, aumentando o risco de acidentes. Nesse caso, o rodízio com outro trabalhador que esteja descansado, evita que ambos realizem a atividade fadigados, reduzindo significativamente a possibilidade de acidentes”, ilustra o médico, ao Saúde Digital News.

Ele ressalta ainda a implantação da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que identifica fatores de risco ergonômico presentes nas atividades laborais e propõe medidas corretivas. Feita por profissionais capacitados, essa análise se checa as condições ambientais, verificando as posturas adotadas, esforços físicos exigidos e movimentos repetitivos.

Iniciativas

No Paraná, algumas iniciativas estão surgindo em relação ao tema. Na Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (SEAP), os servidores contam com a ginástica laboral semanal, uma pausa para alongamentos e exercícios conduzidos, o que não deixa de ser uma oportunidade de descontração e integração entre os colegas.

Já a Câmara Municipal de Curitiba estuda um projeto de lei, da vereadora Delegada Tatiana (União), para oferta de assentos para descanso durante os intervalos de trabalho. Trata-se da promoção de políticas públicas voltadas à proteção da saúde e à segurança dos trabalhadores e dos servidores públicos que ficam de pé por longos períodos.

Além disso, o texto incentiva campanhas educativas sobre a saúde ocupacional e ergonômica. “Estudos demonstram que pausas adequadas, com posturas de alívio, melhoram a oxigenação muscular, reduzem a fadiga física, favorecem a concentração e contribuem para a diminuição do absenteísmo e dos afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho”, justifica a vereadora.

[Clique aqui para assinar a Revista Cipa&Incêndio](#)

N868, 22/01/2026



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

Decisões desastrosas sob o ponto de vista de Andrew Hopkins

Norminha 868, 22/01/2026

Professor emérito de Sociologia na Australian National University (ANU), em Camberra, estando nos últimos vinte anos, duas décadas, envolvido em inúmeras investigações de grandes acidentes e desenvolvido trabalho de consultoria para agências governamentais e grandes empresas, além de palestrar regularmente para plateias ao redor do mundo sobre as causas dos grandes acidentes. Recentemente foi consultor do Comitê de Segurança Química e Investigação de Perigos (CSB) dos Estados Unidos da América (EUA) durante a investigação da explosão em 2005, na refinaria da BP em Texas City; também foi comentarista especializado do filme da CSB sobre o acidente.

Em 2008, Andrew Hopkins recebeu o prêmio European Process Safety Centre por contribuições extraordinárias para a segurança de processos na Europa. Esta foi a primeira vez que o prêmio foi outorgado a alguém fora da Europa.

Andrew escreveu vários livros, incluindo: Making Safety Work: Getting Management Commitment to Occupational Health and Safety; e Managing Major Hazards: The Moura Mine Disaster, ambos publicado pela Allen & Unwin. Escreveu ainda, as obras publicadas pela CCH Austrália Limited: Lessons from Longford: the Esso Gas Plant Explosion; Lessons from Longford: the Trial; Safety, Culture and Risk; Lessons from Gretley: Mindful Leadership and the Law; Failure to Lean: the BP Texas City Refinery Disaster e Learning from High Reliability Organisations.

Andrew tem os seguintes diplomas: Bachelor of Sciences (Bachaleado) e Master of Arts (Mestrado) na ANU, PhD (Doutorado) na University of Connecticut. Ele também é membro do Instituto de Segurança da Austrália.



Capa do livro: Decisões desastrosas: as causas humanas e organizacionais do desastre do Golfo do México.

Esta obra, escrita Andrew Hopkins, traduzida por Flora Maria Gomide Veza, publicada Editora Edgard Blücher Ltda., foi, na edição brasileira, organizada pela Associação de Saúde Ambiental e Sustentabilidade (ASAS), como apoi do Ministério Público do Trabalho da 15ª região e, conta com detalhes a explosão no Golfo do México na noite de 20 de abril de 2010, pegando todos de surpresa, embora não devesse, referindo-se a Deepwater Horizon, uma plataforma de perfuração flutuante gigante, que havia acabado de perfurar um poço ultraprofundo, quando estava operando em águas com profundidade de 1,5km (5.000 pés) e havia perfurado até 4km (13.000 pés) abaixo do fundo do mar.

A perfuração estava muito atrasada, mas o trabalho foi finalmente concluído e, com uma sensação de alívio, os trabalhadores se preparavam para deixar a plataforma, quando de repente, às 22h45, o fluido de perfuração, a lama, começou a sair do topo da torre, cobrindo o convés da plataforma e chegando até uma embarcação de abastecimento estacionada nas proximidades. Mas, o pior do que is

so, a lama estava acompanhada de petróleo e gás, quando eficientemente os alarmes de gás soaram e os motores da embarcação começaram a acelerar quando o gás chegou à sala de máquinas. Quase que imediatamente houve uma explosão, seguida de outra, queimando tudo, gerando pânico e caos, tendo alguns trabalhadores pulado de 40 metros (125 pés) mar adentro. Dos 126 trabalhadores que estavam a bordo, 115 se salvaram resgatadas. Depois de dois dias, a plataforma afundou. Esta tragédia custou a petroleira britânica (BP), principal envolvida, mais de US\$ 65 bilhões de dólares pelas perdas de vidas, desastre ambiental e perda das instalações e produção.

O Preventor de Explosão (Blowout Preventer-BOP), um equipamento localizado no leito do mar, falhou drasticamente, não funcionando como esperado, sendo necessário 87 dias para que o poço fosse finalmente fechado e o fluxo interrompido. Este poço ficava a 77 km da costa da Lousiana.

A British Petroleum (BP), através de seus prepostos, os engenheiros, não soube administrar rigorosamente suas parceiras de negócios e vejam porque: no dia do acidente, tudo estava correndo bem na parte da manhã, quando a equipe havia terminado de cimentar o fundo do poço, com o objetivo principal era de evitar uma explosão por escapamento de material, sendo bombeado cimento por 5,5km até o fundo de um poço e posicioná-lo corretamente de acordo com o planejamento da engenharia, porém, esta cimentação de vedação falhou silenciosamente e a falha não foi percebida pelos engenheiros que, desastrosamente declararam sucesso, dispensando voluntariamente um teste específico de avaliação do cimento, utilizando equipamento para teste oficial por prestadores de serviço que estavam disponíveis e de prontidão para realização do teste, sendo todos enviados de volta para a terra em um voo de helicóptero às 11 horas deste dia.

Às 20 horas, um outro teste de integridade do poço foi concluído e, a tripulação declarou erroneamente que o poço havia passado no teste, dispensando todo e qualquer monitoramento, o que surpreendeu a todos no momento da explosão.

A British Petroleum (BP) era uma organização, de alguma forma, ruim, uma trapaceira, um ponto fora da curva. Além disso, suas duas outras grandes parceiras, estavam envolvidas: a Transocean, dona da plataforma de perfuração, e Halliburton, a empresa de serviços responsável pela cimentação do poço. Ambas estavam implicadas, no sentido de que, se tivessem se comportado de maneira diferente, o acidente não teria ocorrido.

Observem que dois acidentes com ônibus espaciais Challenger e Colúmbia também são vistos como resultado de falha organizacional, muito mais do que falha técnica. O ônibus espacial Challenger, que pegou fogo e mergulhou para a terra em 1986, matando os sete tripulantes a bordo, quando todos os engenheiros já sabiam que a integridade do foguete dependia dos anéis de vedação de borracha, conhecidos como O-rings, pelo fato dos lançamentos anteriores terem apresentado problemas e eles, os anéis não tinham o desempenho necessário em baixas temperaturas. Na verdade eles funcionavam mal.

Aqui não bastará saber que as pessoas cometeram erros; precisamos saber por que elas cometeram esses erros se queremos ter alguma esperança de impedir que elas ou

outras essas cometam os mesmos erros novamente.

As falhas de um dispositivo supostamente à prova de falhas, o Preventor de Explosão-BOP, tinha adquirido um status quase mítico, mas era apenas a última linha de defesa e, possivelmente, não mais importante.

As ocorrências de acidentes graves são resultado de decisões pessoais em vários níveis da organização, principalmente das pessoas na linha de frente, como operadores de unidades fabris e pilotos e são geralmente as primeiras a serem identificadas. As decisões dos gerentes de nível médio e superior também estão implicadas.

Os engenheiros da plataforma prestavam conta aos gerentes operacionais locais, o que os levou a se concentrar no corte de custos e na velocidade de perfuração, em vez de excelência em engenharia. A questão de por que as organizações falham em aprender é complexa, porque a aprendizagem deve ser tanto organizacional como individual.

A British Petroleum (BP) era representada na plataforma por um líder local do poço a cada 12 horas, conhecido como o “homem da empresa” BP. Ele era ao mesmo tempo um tomador de decisões e um canal para decisões tomadas em terra. Seu chefe imediato em terra era o líder da equipe do poço. A equipe em terra era formada por esse líder de equipe do poço e quatro engenheiros, um engenheiro de operações, dois engenheiros de perfuração e um líder da equipe de engenharia.

Prestadores de serviço estavam na plataforma disponíveis caso houvesse alguma dúvida sobre a integridade do trabalho de cimentação e, estavam equipados com uma ferramenta de avaliação de cimento, conhecida como perfil CBL, que verifica a eficácia da operação de cimentação (Cement Bond Log-CBL), que poderia ser usada para apontar com precisão qualquer problema com o cimento, permitindo a tripulação realizar os trabalhos corretivos que se mostrassem necessários. Este serviço prestado teria o custo de US\$ 128.000 dólares e o trabalho levaria de 12 a 18 horas e, considerando que a plataforma de perfuração custava aproximadamente US\$ 1 milhão por dia de operação, os engenheiros responsáveis da British Petroleum (BP) tinham bons motivos para abandonar uma CBL se ele fosse julgado desnecessária. O que foi que aconteceu por terem os engenheiros acreditado seriamente que a cimentação foi um sucesso, mesmo enganados.

A causa provável da falha do cimento foi a quebra do nitrogênio, impossível ser detectado sem o aparelho específico, quando o CBL

poderia ter detectado uma quebra de nitrogênio, de acordo com o Conselheiro-Chefe da Comissão Presidencial.

Pouco antes do bombeamento, a pasta de cimento foi misturada com gás nitrogênio para criar uma pasta de cimento espumada mais leve. O diretor jurídico concluiu que era muito provável que essa espuma fosse instável e que as minúsculas bolhas de nitrogênio coalescessem, tornando a espuma excessivamente porosa e permitindo a passagem de hidrocarbonetos. Na pior das hipóteses, a “fuga” de nitrogênio, um processo de migração e coalescência das bolhas de gás, poderia ter deixado o cimento com grandes vazios cheios de gás.

Quando profissionais se concentram no risco comercial, podem perder de vista o risco de segurança. Em um caso anterior, em 2009, engenheiros de poços de perfuração estavam sendo planejado, pediu-se que fossem feitas avaliações de um “registro de riscos”, que incluíssem tanto na lista de riscos como suas mitigações associadas. Os riscos que deveriam ser considerados, incluíam riscos de segurança, meio ambiente, programação, produção e custos.

Neste caso da BP não foram considerados os riscos de segurança e, mesmo se fosse, o fato da engenharia ter mentido em relação ao sucesso da cimentação, ignorando toda e qualquer consequências, quebrou definitivamente qualquer tipo de controle em seguida. “um dos engenheiros enviou o seguinte e-mail para a equipe: “Só queria que todosoubessem que o trabalho de cimentação foi bem-sucedido”. Ele seguiu com outro e-mail no qual disse que a “equipe de cimentação [...] fez um ótimo trabalho”. Um dos gerentes seniores parabenizou a equipe, escrevendo: “Ótimo trabalho pessoal!”. Quase se pode ouvir a euforia! Consequentemente, um teste diagnóstico no cimento foi considerado desnecessário e a CBL foi dispensada. As falhas da Halliburton contribuíram significativamente para o risco de fuga de nitrogênio e a British Petroleum (BP) não tinha conhecimento das dificuldades que a Halliburton estava tendo ao desenvolver uma fórmula de cimento apropriada para o trabalho.

Assim posto, que não paremos de debater as suspeitas de forma ética, para que prevaleça a prevenção, quando os custos serão permanentemente menores. Um alerta para os gestores.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022

N868, 22/01/2026

Novas multas em SST no ano de 2026

Norminha 868, 22/01/2026

Os valores das multas do eSocial foram atualizados para 2026 e podem gerar impactos financeiros significativos para quem não estiver em conformidade.

Eventos de SST, como PPP, LTCAT e demais obrigações, continuam sendo foco de fiscalização e autuações.

No dia 12/01/2026, foi publicada a Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 09/01/2026, que dispõe sobre o ajuste dos benefícios pagos pelo INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS e dos valores pertinentes à Segurança e Saúde do Trabalho.

Empregadores e empregados devem ficar atentos a estas alterações e buscar orienta-



ções jurídicas e técnicas a respeito destes importantes documentos de SST.

Fonte: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/destaques/publicada-a-portaria-interministerial-mps-mf-no-13-de-9-01-2026-que-dispoe-sobre-o-reajuste-dos-beneficios-pagos-pelo-inss-e-demaais-valores>

<https://www.instagram.com/reel/DTsn0JqEyBE/?igsh=MXRONzdkmdmjMzBqYw==>

N868, 22/01/2026

Como reduzir o número de acidentes do trabalho no Brasil

Norminha 868, 22/01/2026

Por Raul Casanova Jr

Analisando a realidade brasileira, já exposta em outras matérias, é impossível ignorar a profunda heterogeneidade do mercado de trabalho no país. Convivemos com realidades completamente distintas: trabalhadores com carteira assinada em grandes empresas, empregados em pequenas organizações, servidores públicos e milhões de autônomos atuando na informalidade.

Embora o ideal seja a universalização da legislação trabalhista, garantindo proteção e direitos a todos os trabalhadores brasileiros, é necessário reconhecer que esse objetivo ainda está muito distante de ser alcançado.



Acidentes reais

Atualmente, o Brasil registra cerca de 700 mil acidentes do trabalho por ano, número que se refere basicamente aos trabalhadores formais. No entanto, quando consideramos que aproximadamente 60% da força de trabalho está fora do mercado formal, sem qualquer orientação técnica, fiscalização ou regulamentação oficial, é razoável supor que o número real de acidentes alcance milhões de ocorrências anuais.

Diante desse cenário, cabe uma reflexão fundamental: esses trabalhadores e empregadores, que estão fora das estatísticas oficiais, não merecem a atenção dos políticos, legisladores e autoridades públicas?

Talvez o principal equívoco das políticas atuais seja tratar o mundo do trabalho como um bloco homogêneo. A realidade exige uma nova abordagem, segmentada, acessível e adaptada às características de cada grupo de trabalhadores e empregadores espalhados pelo país.

É imprescindível a criação de estratégias específicas para cada grupo, com linguagens, exigências e instrumentos compatíveis com suas realidades.

Nova abordagem

Assim, apresento uma proposta de abordagem por situação dos trabalhadores e empregadores:

Empresas com mais de 50 funcionários (aprox. 20% do total)

Manutenção da política atual, baseada nas Normas Regulamentadoras (NRs), com estrutura formal de Segurança e Saúde no Trabalho.

Empresas com menos de 50 funcionários (aprox. 20% do total)

Abordagem direta aos empregadores, fundamentada nas NRs, porém simplificada, com foco na compreensão e aplicação prática. Iniciativas como o projeto “EPI Certo”, que está sendo desenvolvido pela Animaseg, são exemplos de ações direcionadas a esse público, buscando orientar corretamente sobre riscos e uso adequado de equipamentos de proteção.

teção.

Serviço público, autarquias federais, estaduais e municipais (20% do total)

Tornar obrigatório a aplicação das NRs, garantindo isonomia na proteção à saúde e à integridade física desses trabalhadores.

Informalidade (aprox. 40 % do total)

Desenvolvimento de campanhas nacionais de orientação, com linguagem simples e acessível, voltadas principalmente ao uso correto de equipamentos de proteção, considerando suas condições sociais, educacionais e financeiras.

Por fim, é preciso reconhecer uma dura realidade: esperar que os trabalhadores informais — cerca de 40% do total — sigam integralmente a hierarquia de prevenção prevista na legislação trabalhista, nas condições em que vivem hoje, é condená-los a continuar figurando entre as próximas vítimas de acidentes do trabalho.

Reduzir os acidentes no Brasil exige pragmatismo, inclusão e políticas públicas que dialoguem com o país real — não apenas com o país formal.

O blog Equipamentos de Proteção em Foco é voltado à Saúde e Segurança do Trabalho, especificamente, no que se refere ao setor de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva, mercado, legislação, normas técnicas, indicações de uso, qualidade, inovações e dispositivos de proteção e segurança.

rcasanova@animaseg.com.br

[Acesse o Proteção+ para ler este e outros conteúdos sobre SST](#)

N868, 22/01/2026

O peso da mudança na Segurança

Norminha 868, 22/01/2026

Por Adilson Monteiro

Todos os dias temos nos deparado, como profissionais da Segurança, com métodos, teorias, filosofias que nos mostram caminhos para a gestão da nossa área.

Pesquisadores renomados de diversas áreas (sociologia, psicologia, administração, etc.) produzem material acadêmico que nos mostram formas diferentes de encarar a Segurança e assim, somos quase impedidos a assumirmos a mudança para mantermos atualizados com as tendências mundiais.

No entanto, na sua grande maioria destes pensadores, não tem a ampla visão sobre a gestão do dia a dia da Segurança dentro de uma empresa. Lógico que nem é seu escopo de trabalho deles terem esta atividade ampliada mas, resta aos gestores da prevenção “costurar” os conceitos teóricos na realidade particular de cada Negócio.

Ao tomar a atividade de incorporar a teoria /filosofia escolhida como um ponto de mudança da gestão na Segurança, este profissional assume um peso enorme na responsabilidade pessoal, em contraposição às estruturas organizacionais já consolidadas.

De nada é efetivo o teórico ou consultor apresentar mudanças necessárias ao profissional da Segurança eliminar: placa do número de dias sem acidentes com afastamento,

regras de ouro, pirâmide de eventos, análise de causa raízes etc., sem uma transição de conceitos em um longo caminho de convencimento da liderança para que estes artefatos culturais da Segurança sejam alterados, pois foram tidos como válidos anos e anos a fio e só agora não servem mais, portanto, causa estranheza à organização.

Da mesma forma os famosos indicadores reativos como as taxas de acidentes e



suas metas eternamente de redução ou mesmo uma política de “acidente zero, são extremamente desafiadores, na prática, a sua mudança ou mesmo incluir outros proativos com a mesma validade. Isto não depende só do gestor da Segurança convencido da necessidade da mudança.

Vejo que é necessário a empatia e flexibilidade na apresentação de mudanças na gestão da Segurança, especialmente para com os seus gestores (em uma visão ampla), para que a mudança necessária não seja apresentada de forma imediatista e com grande probabilidade de frustração, já que a Segurança está no Negócio e assim, lida com o financeiro, sistemas de gestão (até certificados) difíceis de alterar, administração de indicadores ligados a bonificações dos líderes etc., ou seja, é necessária grande energia na gestão de mudança.

Cultura não é um simples algoritmo que se muda em uma linha, mas sim, leva tempo de estruturação e com exemplos de sucesso, como na Segurança, para validar sua aplicabilidade para todos os atores organizacionais, sendo esta destemida atividade, pesada e com sacrifícios, carregada nas “costas” do profissional da Segurança.

★ Livro HOP
Desempenho Humano e Organizacional • Pessoas • Liderança • Processo.

Nelpa Editora
<https://lnkd.in/d3ChX-Sx>
Amazon
<https://a.co/d/ffmxke>

N868, 22/01/2026

Cursos presenciais, confirmados e com vagas em Araçatuba/SP
29, 30 e 31 de Janeiro de 2026, Curso Integrado de formação de Instrutor de Operador de Empilhadeira, Guindauto, PTA e Ponte Rolante. Instrutor/Audito NR12 nos dias 5, 6 e 7 de Fevereiro.
Fale conosco Whats (18) 99765-2705



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

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



Direito ao auxílio-acidente permanece válido mesmo em casos ocorridos durante as férias

Norminha 868, 22/01/2026

Um levantamento da Polícia Rodoviária Federal registrou mais de 1,8 mil acidentes em rodovias federais nos dias que antecederam o Natal de 2025, com 2,1 mil feridos e 163 óbitos. O índice é uma amostra dos riscos que podem correr em períodos como as férias. Nesse sentido, muitas pessoas ficam em dúvidas se têm direito a um auxílio em tal cenário fora do ambiente laboral.

Em definição, o auxílio-acidente é um benefício indenizatório pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a trabalhadores segurados que, após um acidente de qualquer natureza, apresentam redução parcial e permanente da capacidade de suas funções, sendo exigida perícia.

É cumulativo com o salário e concedido após o encerramento, quando houver, do Benefício por Incapacidade Temporária (antigo auxílio-doença), explica Caroline Alves, head de Planejamento da DS Beline, assessoria especializada no tema. “O que define o direito ao auxílio-acidente não é o local ou o momento do acidente, mas sim a existência de uma sequela permanente que diminua a capacidade de exercer a atividade profissional. Por isso, acidentes durante férias, viagens ou celebrações podem gerar direito ao benefício”, completa.

Diferença entre auxílios e direito aos trabalhadores

Segundo o INSS, quem tem direito (mais informações [aqui](#)) é o trabalhador contratado em empresas (rurais ou urbanas), doméstico (casos ocorridos a partir de 01/06/2015), avulso (vinculados às empresas), segurado Especial (trabalhador rural), com exceção a contribuinte individual e facultativo.

Na opinião de Gisele Nascimento, advogada especialista em Direito Civil/Processo Civil, há uma discrepância nesse ponto, já que autônomos e facultativos deveriam também ter essa concessão. “Eles não estão cobertos por esse benefício simplesmente porque a lei disse que não teria. Considero um absurdo, pois configura discriminação entre os segurados da previdência social”, frisa, em artigo ao Migalhas.



ANDEST

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

www.andestdobrasil.org

Diferentemente do Benefício por Incapacidade Temporária, o auxílio-acidente é permanente e normalmente retirado na aposentadoria. O valor a receber corresponde a 50% do salário de benefício, sendo calculado com base

se na média das contribuições do trabalhador ao INSS.

“O pagamento deve começar logo após a cessação do auxílio-doença, que pode ser previdenciário ou acidentário. Não é necessário que o trabalhador, no período do acidente, tenha solicitado ou recebido o auxílio-doença para ter esse direito. Basta fazer o pedido ao INSS e aguardar a decisão”, acrescenta Hilário Bocchi Neto, advogado previdenciário na Bocchi Advogados Associados.

Complemento na renda

Para solicitar, a pessoa precisa contatar diretamente o INSS, com documentos como car



O expressivo registro de mais de 1,8 mil acidentes nas rodovias federais durante o último Natal acende um alerta sobre os riscos em períodos de lazer e férias. Diante de imprevistos que resultam em sequelas permanentes, muitos trabalhadores desconhecem que podem ter direito ao auxílio-acidente, um benefício indenizatório do INSS

teira de trabalho, laudos médicos, exames e relatórios que comprovem sequelas e caso o acidente tenha caráter laboral, a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Vale salientar ainda que receber o auxílio-acidente não impede de o trabalhador continuar exercendo suas ocupações. Para Gisele Nascimento, trata-se de uma complementação da renda do segurado, proporcionando uma proteção financeira.

“Se o INSS negar a concessão, seja por discordância no resultado da perícia médica ou por outros motivos, o segurado pode, inclusive, recorrer à Justiça”, endossa a advogada.

N868, 22/01/2026

Cursos presenciais com desconto e Certificados com ART em Araçatuba/SP

~~CURSO INSTRUTOR NR-20~~
09 e 10 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas – R\$1.400,
→ PAGAMENTO até 29/12: R\$800,

~~CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/35~~
14, 15, 16 e 17 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas – R\$1.800,
→ PAGAMENTO até 29/12: R\$1.000,

~~CURSO 20h Perícia~~
22, 23 e 24 de janeiro de 2026, das 8 às 18 horas – R\$1.800,
→ PAGAMENTO até 29/12: R\$900,

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,
→ PAGAMENTO até 29/12: R\$900,

CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12
5, 6 e 7 de fevereiro de 2026, das 8 às 18 horas – R\$1.800,
→ PAGAMENTO até 29/12: R\$900,

OU EM ATÉ 12X NO CARTÃO SOB O VALOR E PRAZOS APRESENTADOS ACIMA

Para inscrição informar: Nome completo, CPF, e-mail e WhatsApp pessoal e efetuar pagamento conforme ofertas acima apresentadas. Em seguida enviaremos “Confirmação da Inscrição” com devidas informações. Para empresa emitimos Nota Fiscal conforme solicitação. TODOS PARTICIPANTES SERÃO INSERIDOS EM GRUPO DE WHATSAPP EXCLUSIVO PARA ACOMPANHAMENTO TÉCNICO, ENVIO DE ARQUIVOS, ATUALIZAÇÕES ETC.

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

Eventos extremos impulsionam ações do poder público e dos bombeiros para fortalecer o socorro operacional

Norminha 868, 22/01/2026

Enchentes, calor extremo, deslizamentos de terra, mudanças estruturais em áreas urbanas e rurais. Esse conjunto de casos é apenas uma amostra dos desafios que os bombeiros enfrentam para lidar com cenários de calamidades, ainda mais impulsionados com a crise climática presente no mundo, o que enaltece a necessidade de ações do poder público e da própria corporação com foco no objetivo maior: a proteção das pessoas.

Um índice, contudo, chama a atenção: segundo o Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia (Ipam), somente 130 dos 808 municípios ou 16% da Amazônia Legal contam com unidades do Corpo de Bombeiros. Em números, as corporações de cada estado da região contam, em média, com 1.116 militares, considerado inferior ao de outras regiões do país. No estado do Amazonas, por exemplo, a média é de um militar por cada 140 mil hectares, enquanto em São Paulo é de um para cada 2,8 mil hectares.

“A partir dos últimos anos, com incêndios florestais mais intensos e mais severos, isso vira um problema social e para a política pública”, endossa Jarlene Gomes, coordenadora de projetos em políticas públicas do Ipam, ao Brasil de Fato.

Outro dado vem da pesquisa “Mais Dados Mais Saúde – Clima e Saúde na Amazônia Legal”, com 4.037 pessoas dos estados da Amazônia Legal: a constatação é que 32% dos respondentes afirmaram já ter sido diretamente afetados pelas mudanças do clima.

“Enfrentar a crise climática na Amazônia é mais do que uma agenda ambiental — é uma questão de saúde pública e de redução de desigualdades”, alerta Thais Junqueira, superintendente-geral da Umane, uma das entidades realizadoras do levantamento (2025), à CNN.

Políticas públicas

Na outra ponta, a Câmara dos Deputados analisa o Projeto de Lei 2597/25, que reserva a bombeiros civis e brigadistas pelo menos 20% das vagas oferecidas nas contratações públicas por tempo determinado nos casos de calamidade pública ou de combate a emergências ambientais.

Atualmente, a Lei de Contratação Temporária de Interesse Público já prevê esse recrutamento de pessoal mediante processo seletivo simplificado. “Em muitos entes federativos, observa-se, nessas situações, a contratação de pessoas sem a devida qualificação, em detrimento de profissionais devidamente habilitados”, frisa o deputado Nicoletti (União-RR),

autor da proposta que segue em tramitação, à Agência Câmara de Notícias.

Treinamentos para período chuvoso

Em Goiás, o Corpo de Bombeiros (CBMGO) realizou recentemente uma vivência com enfoque nas chuvas, no córrego do Ribeirão João Leite, na região metropolitana de Goiânia.

Com representantes de todos os Comandos Regionais da Corporação, a instrução estimulou os militares a situações simuladas de res-



A especialização das corporações e a reserva de vagas para profissionais habilitados são vitais no combate a tragédias

gate em áreas alagadas, avaliando cenários de risco, técnicas de salvamento aquático e procedimentos de segurança para atuação em enxurradas, inundações e alagamentos.

“A capacitação esteve dentro da Operação Tempestade, voltada para o período mais chuvoso. Realizamos um alinhamento técnico operacional junto ao Comando de Defesa Civil do Estado, reforçando os principais cenários de risco que podem afetar a nossa população”, conta tenente Coronel Igor Aparecido Alves, comandante da Operação.

Já em Santa Catarina, 20 bombeiros militares e comunitários dos municípios de Brusque, Botuverá, Blumenau e Gaspar, participaram de um treinamento de busca, resgate e salvamento em ambientes alagados e de correnteza, no rio Itajaí-Mirim.

“O treinamento é muito específico para atuar naquelas situações em que se chove além da normalidade. Um dos pontos que precisam ser lembrados é a diferença entre inundação, quando há um alagamento sem correnteza, e as enxurradas, que envolve a forte velocidade da água”, explica, à RC FM, capitão Rafael de Faveri, comandante da 3ª Companhia do Corpo de Bombeiros Militar de Brusque.

[Clique aqui para assinar a Revista Cipa&Incêndio](#)

N868, 22/01/2026



EPSEG
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

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

TRT-3 reconhece justa causa de motorista embriagado em serviço

Norminha 868, 22/01/2026

A 4ª turma do TRT da 3ª região manteve a dispensa por justa causa aplicada a motorista, ao concluir que houve falta grave relacionada à embriaguez em serviço. Com a decisão, o colegiado reformou a sentença de 1º grau e afastou o pagamento de verbas rescisórias decorrentes da reversão da penalidade.

O trabalhador foi admitido em 9/10/23 para atuar como motorista e dispensado em 29/4/24, sob fundamento do art. 482, “f”, da CLT, que trata da embriaguez habitual ou em serviço.

Na origem, o juízo havia convertido a dispensa motivada em rescisão sem justa causa e deferido as verbas trabalhistas correspondentes. No entanto, ao reexaminar o caso, o TRT-3 ressaltou que a justa causa exige comprovação de falta grave suficientemente capaz de romper a fides necessária à manutenção do vínculo empregatício.

Ao analisar o conjunto probatório, o relator, desembargador Delane Marcolino Ferreira, observou que cabia ao empregador demonstrar a veracidade dos fatos que justificaram a aplicação da penalidade, conforme o art. 818 da CLT.

No caso, foram juntadas denúncias de funcionários relatando que o motorista comparecia ao trabalho sob efeito de álcool. O acórdão registra, ainda, que o próprio trabalhador reconheceu, em depoimento, que os autores das denúncias eram empregados que atuavam com ele.

A turma também afastou o argumento de ausência de imediatidade na punição. Conforme consignado, a primeira denúncia é de

22/3/24 e a última de 3/4/24, enquanto a dispensa ocorreu em 29/4/24, intervalo considerado razoável para a apuração da situação.

No entendimento do colegiado, a gravidade da conduta se intensifica em razão da função exercida, já que dirigir sob influência de álcool expõe a risco não apenas o trabalhador, mas também passageiros e a coletividade.

O acórdão ainda menciona que a atividade se submete às normas do CTB, que classifica como infração gravíssima conduzir veículo sob influência de álcool, o que reforçaria a gravidade da falta reconhecida no caso.



Turma reformou sentença e afastou verbas rescisórias de motorista dispensado após denúncias de consumo de álcool no trabalho.

vidade da falta reconhecida no caso.

Diante disso, o TRT-3 considerou desnecessária a gradação de penalidades e concluiu estar configurada falta grave apta a justificar a ruptura contratual por justa causa.

Com a reforma da sentença, o colegiado reconheceu a dispensa por justa causa e afastou a condenação ao pagamento das verbas rescisórias deferidas na origem, bem como a multa do art. 477 da CLT e os honorários de sucumbência fixados em favor do advogado do trabalhador, declarando a improcedência dos pedidos.

O escritório Cunha Pereira & Massara Advogados Associados atua no caso.

N868, 22/01/2026

Trabalhador deve receber auxílio-acidente após ter parte de dedo amputada

Norminha 868, 22/01/2026

A 20ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça de Minas Gerais confirmou o direito de um trabalhador a receber benefício de auxílio-acidente após sofrer amputação parcial do dedo indicador da mão esquerda.

A decisão seguiu o entendimento de que o benefício, de natureza indenizatória, deve ser pago no valor correspondente a 50% do salário de contribuição que deu origem ao auxílio-doença pago ao trabalhador afastado.

doença pago ao trabalhador afastado.

O colegiado negou recurso do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) e manteve a sentença da Vara Única da Comarca de Cambuquira, no Sul do Estado, que decidiu pelo pagamento do benefício a partir do dia seguinte à cessação do auxílio-doença, ocorrida em maio de 2017.

No processo, o segurado sustentou que o acidente de trabalho resultou em seqüela permanente – amputação da falange distal do dedo indicador esquerdo – e argumentou que, conforme jurisprudência consolidada, o auxílio-acidente é devido sempre que houver redução da capacidade laboral, ainda que mínima.

Segundo o relator, a amputação parcial configura perda anatômica definitiva e irreversível. Ressaltou ainda que mesmo lesões consideradas mínimas exigem maior esforço físico e reduzem a eficiência funcional do trabalhador, sendo desnecessária a fixação de um grau mínimo de redução da capacidade laboral para a concessão do benefício.

Os desembargadores Fernando Lins e Lílian Maciel acompanharam o voto do relator.

N868, 22/01/2026

Mobilização coletiva dos trabalhadores pode auxiliar na restituição do sentido do trabalho

Norminha 868, 22/01/2026

O sofrimento no trabalho pode emergir quando as aspirações por desenvolvimento pessoal e satisfação pela utilidade entram em choque com o trabalho real de uma organização que impede o trabalho vivo. Ele pode levar à fuga, ao adoecimento e até a morte. No entanto, há uma chance de reversão quando ocorre a mobilização coletiva dos trabalhadores. Assim avaliam Thomas Coutrot e Coralie Perez no livro Redonner du sens au travail: une aspiration révolutionnaire.

Essas reflexões estão na resenha [Restituir o sentido do trabalho: uma aspiração revolucionária](#), do tecnologista da Fundacentro Ricardo Lorenzi, publicada pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO). Os autores do livro retomam investigação econômica pioneira sobre a relação entre o sentido do trabalho e a mobilidade profissional, realizada na França, e se empenham em dialogar com a classe trabalhadora.

Para Lorenzi, o livro “nos instiga à reflexão sobre os determinantes do significado atribuído ao trabalho pelos trabalhadores e resignifica as suas experiências críticas sobre a finalidade e o impacto deste trabalho sobre si próprios e sobre o mundo que os rodeia”. Também mostra como o esvaziamento do sentido foi um fator de risco psicossocial emergente em meio à crise sanitária deflagrada pela pandemia.

“O trabalho ganha sentido – intrínseca e profundamente político – quando se coloca diante das questões do agir pela transformação: a do mundo natural, a do social, e a de si próprio, trabalhador”, aponta Lorenzi, a partir da obra. Dessa forma, os autores “examinam fatores políticos que condicionam o adoecimento social na contemporaneidade, tendo a biopolítica no centro da determinação”.

Como o livro está publicado somente em francês, a resenha é uma oportunidade de co-



nhecer a obra. Lorenzi retrata os principais aspectos trazidos pelos autores em cada capítulo. No primeiro, retratam as três dimensões do sentido do trabalho, seguindo a perspectiva de dejouriana. “Nesta perspectiva, os autores desenvolveram métricas para: utilidade social (i), coerência ética (ii) e capacidade de desenvolvimento (iii), na busca de variáveis objetivas para captar o sentido do trabalho, ‘vivo’ ou ‘morto’, em escala populacional”, explica o tecnologista da Fundacentro.

No segundo, problematizam o sentido do trabalho segundo diversas correntes de pensamento, que intensificam o trabalho pela captura da subjetividade do trabalhador e a superexploração da mão de obra. Já nos capítulos seguintes, trazem “testemunhos vivos, que consubstanciam as diversas visadas estatísticas”. Também criticam técnicas de gestão, que têm como raiz a financeirização da economia.

“Quando a gestão elege parâmetros de avaliação exclusivamente quantitativos e a planilha é tornada oráculo da otimização produtivista (em base frequentemente individual), tende-se a deformar o trabalho, empobrecer sua essência e esvaziá-lo de sentido humano”, destaca Lorenzi.

Os autores trazem exemplos da saúde e da educação. “Não por acaso, são dois setores que enfrentam crise de mão de obra, desengajamento e desalento de trabalhadores, na qual o burnout já se fez lugar-comum, bem como alguns agravos musculoesqueléticos e transtornos mentais relacionados ao trabalho”, aponta o autor da resenha.

Texto:
Cristiane Oliveira Reimberg

N868, 22/01/2026



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
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

Conforto térmico nos locais de descanso é peça-chave na recuperação da temperatura das mãos de trabalhadores de frigoríficos

Norminha 868, 22/01/2026

Pausas psicofisiológicas ajudam na recuperação térmica das mãos de trabalhadores de frigoríficos desde que ocorram em ambiente externo ao setor produtivo com temperatura igual ou superior a 15° C. Essa é a conclusão de um [estudo](#) inédito publicado no volume 50 da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO).

Para verificar a relação entre a temperatura das mãos e o tempo de pausa, os pesquisadores Natália Fonseca Dias, Adriana Tirloni e Antônio Renato Moro acompanharam 40 trabalhadores de um frigorífico de suínos. O grupo formado apenas por homens foi dividido em dois, conforme a temperatura externa: acima ou abaixo de 15 °C.

O método incluiu registros de imagens termográficas feitos com câmera infravermelha portátil em quatro pausas durante a jornada de trabalho: uma de 20 minutos, duas de 15 minutos e uma de 10 minutos. As coletas das imagens foram acompanhadas da pergunta “Como está a sua sensação térmica nas mãos?”, à qual os trabalhadores respondiam utilizando uma escala numérica e visual, impressa e colorida.

Os resultados mostraram que, no grupo exposto a temperaturas externas iguais ou superiores a 15 °C, houve aumento significativo da temperatura dos dedos após as pausas, independentemente da duração, indicando recuperação térmica. Já no grupo em que o ambiente externo estava abaixo de 15 °C, as pausas não proporcionaram melhora. Ao contrário, os dedos apresentaram temperaturas ainda menores devido à falta de conforto térmico nos locais de descanso.

Os resultados indicam também necessidade de melhorias quanto à proteção dos trabalhadores. “A mão que manipula o produto deve ser melhor protegida quanto ao agente de risco frio, e estudos utilizando luvas térmicas (com CA) devem ser realizados para verificar a eficiência desse EPI à atividade desenvolvida em ambiente artificialmente frio de frigorífico”, frisam os autores.

Os pesquisadores sugerem ainda que a Norma Regulamentadora nº 36 (NR-36), que trata da segurança e saúde em empresas de abate e processamento de carnes, seja revista para considerar as condições de conforto térmico dos locais de pausa.

Por fim, frisam que garantir ambientes adequados e equipamentos de proteção térmica é essencial. “Os frigoríficos devem disponibilizar vestimentas apropriadas e locais de pausa”, frisam os autores.



Pesquisa também destaca necessidade de melhorias nos EPIs e de revisão da NR-36 para contemplar as condições de conforto térmico fora do posto de trabalho

As que ofereçam conforto térmico aos trabalhadores, independentemente do tipo de pausa concedida, térmicas ou psicofisiológicas, pois só assim as pausas poderão auxiliar no aumento da temperatura das mãos, tal como mitigar os efeitos do agente físico frio”, concluem.

O artigo [Efeito das pausas psicofisiológicas na temperatura das mãos de trabalhadores de frigoríficos](#) 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

N868, 22/01/2026

Participe de pesquisa inédita sobre a maturidade da gestão de terceiros no Brasil

Norminha 868, 22/01/2026

A gestão de terceiros concentra hoje riscos operacionais, trabalhistas, de compliance e reputação para empresas de todos os portes. Ainda assim, muitas decisões seguem sendo tomadas sem dados consolidados que permitam comparar o nível de maturidade da gestão com o mercado. Para ajudar a preencher essa lacuna, a wehandle desenvolveu uma pesquisa nacional inédita sobre a maturidade da gestão de terceiros no Brasil.

O estudo tem como objetivo mapear práticas, desafios, níveis de maturidade e o uso de tecnologia na gestão de terceiros, da homologação ao monitoramento contínuo de riscos. A proposta é transformar percepções isoladas em um diagnóstico estruturado, baseado em dados reais de empresas que atuam como tomadoras de serviço.

A pesquisa aborda temas como governança, compliance, segurança do trabalho, gestão documental, automação de processos e monitoramento de performance. A partir das respostas, será possível identificar padrões do mercado, principais gargalos e oportunidades de evolução na forma como as empresas gerenciam seus terceiros.

Para os participantes, o estudo funciona como um instrumento prático de benchmark. Ao responder à pesquisa, as empresas poderão entender se estão atrasadas, alinhadas ou à frente do mercado, além de obter insights para identificar riscos, priorizar investimentos e embasar decisões estratégicas junto à diretoria, comitês e conselhos.

Quem participar terá acesso antecipado ao relatório completo, antes da divulgação ao mercado, com análises e indicadores que a-



poiam o planejamento e a tomada de decisão. Os participantes também receberão um e-book exclusivo com 10 insights para mitigar riscos na gestão de terceiros em 2026, assinado por Adriano Dutra, além de um cupom de 90% de desconto para o curso A 3ª Revolução da Gestão de Terceiros, com certificado.

Profissionais responsáveis pela gestão de terceiros, segurança do trabalho, compliance, operações e áreas correlatas podem participar e contribuir para a construção de um panorama mais fiel e representativo do cenário nacional.

Participe até 30/01 para garantir acesso antecipado aos resultados da pesquisa, ao e-book exclusivo e ao cupom especial para o curso.

PARTICIPE DA PESQUISA

https://survey.hsforms.com/2SoxeHb1QScSK11scrc5htAtcp8c?utm_source=expoprotecao&utm_medium=organic&utm_campaign=GT_awa_lead_pesquisa-expoprotecao&utm_adgroup=sst_gestaoterceiros&utm_content=sst

N868, 22/01/2026

Cavaletes de Sinalização

Segurança visível e proteção garantida em qualquer ambiente!

CLIQUE AQUI OU NO QR CODE

EPI.com
Equipamentos de Segurança

(18) 3608-3003

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

Associado **ANIMASEG**

PROFESSIONAL SHOES

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

www.softworksepi.com.br