

Norminha



Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 18 - Edição: 869 - 29/01/2026 - 13 Páginas
Responsável: Maioli, WC (Comendador de Honra da SST e Professor Honoris Causa) Mte 51/09860-8 - contato@norminha.net.br - Whats (18) 99765-2705

CLIQUE AQUI E ACESSE A
RÁDIO SESMT 1
CLIQUE AQUI E ACESSE
O SITE OFICIAL DAS
NORMAS
REGULAMENTADORAS

Educação Prevencionista Promove Kaizen nas Empresas

Educação de qualidade é a base necessária para sair da rotina dos prejuízos advindos dos acidentes do trabalho. Pense nisto!

Por Fabrício Varejão - Engenheiro, Professor e Escritor – [Página 02/13](#)

DESTAQUE



Revisão das NRs considera mudanças climáticas e adequação à digitalização na prevenção laboral

[Página 04/13](#)



Aumento das multas do LTCAT e PPP acende alerta no setor de SST

[Página 05/13](#)



CONTAGEM REGRESSIVA:
NR-1: A partir de maio, empresas deverão monitorar riscos à saúde mental

[Página 06/13](#)



O meio ambiente de trabalho não é um reality show: Assédio sexual como fator de risco organizacional

[Página 07/13](#)



Os pecados do PGR que não são uma divina comédia

[Página 08/13](#)

Ainda dá tempo e temos vagas!

Curso de Instrutor/Auditor NR12, presencial, em Araçatuba/SP
Nos dias 5, 6 e 7 de fevereiro

Inscrições/Informações:
Whats: (18) 99765-2705
contato@norminha.net.br



Episódio 42 do 100 por Cento No Alvo 🎧
IA como Ferramenta de Suporte: Tecnologia que Potencializa Pessoas e Resultados

[Página 08/13](#)



Qualificação profissional ganha espaço na negociação coletiva

[Página 10/13](#)



Estudo revela fatores associados ao risco de suicídio em profissionais de enfermagem no sul do Brasil

[Página 13/13](#)

Santa Catarina sediará o 37º ENANGRAD 2026 em Florianópolis

[Página 13/13](#)

PUBLIQUE SUA EMPRESA AQUI E NOS AJUDE A MENTER NOSSA MISSÃO!

Qual intenção você carrega para sua atuação em Segurança do Trabalho este ano?

[Página 11/13](#)



Aposentadoria especial e ruído: O impacto do Tema 317 da TNU

[Página 02/13](#)



Seu CNAE vai mudar de risco?
Entenda a nova NR-04

[Página 02/13](#)



Confira o guia informativo sobre segurança cibernética

[Página 11/13](#)

Verão é temporada de otite: saiba como proteger seu filho

[Página 10/13](#)

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

Presidente Prudente - SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - VI. São Jorge
Tel: 18 3903-1046 | WhatsApp: 18 99742-4659
Email: contato@rosinaldoramos.adv.br

Presidente Epitácio - SP
Rua Cuiabá, 3-82 - Centro
Tel: 18 3281-4342 | WhatsApp: 18 99637-9315
Email: contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br

Lucélia - SP
Av. Internacional, 1340 - Centro
Tel: 18 3551-1002 | WhatsApp: 18 99809-2880
Email: escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

Osvaldo Cruz - SP
Rua Ricardo Ponciano, 477 - Centro
Tel: 18 3528-1146 | WhatsApp: 18 99730-7018
Email: contatoosvaldochavez@rosinaldoramos.adv.br

Facebook: [advocaciariosinaldoramos](https://www.facebook.com/advocaciariosinaldoramos)
Instagram: [advocaciariosinaldoramos](https://www.instagram.com/advocaciariosinaldoramos/)
Website: www.rosinaldoramos.adv.br

GRUPO SAÚDE E VIDA

Campanha Pré-Carnaval

PALESTRA GRATUITA

- ✓ Palestra dinâmica e interativa
- ✓ Duração 60 minutos
- ✓ Informações que SALVAM vidas !

TEMAS

AIDS - IST'S Virais
Alcoolismo e Tabagismo

#PartiuBloquinho da saúde!
[gruposaudeevida](#) | WhatsApp: 11 99938-2705

Educação Prevencionista Promove Kaizen nas Empresas

Norminha 869, 29/01/2026

**Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor.**

Das premissas do TQC, já nos ensinava na década de 80, o maior expert e percursor na temática da Qualidade Total no Brasil, o ilustre professor Vicente Falconi: "...para alcançar resultados é preciso gerenciar as rotinas (vide o Ciclo PDCA) e promover melhoria contínua (vide Kaizen)."

Certamente, tudo aquilo que aprendemos ao beber na fonte e aplicamos corretamente, de forma persistente e disciplinada, levando-nos à ter êxito no alcance de resultados aos quais almejamos e planejamos.

Entre tantas metas que se planeja a cada ano, existe uma que transpassa o tempo e indiscutivelmente pode promover mudanças significativas das empresas: a Educação Prevencionista.

Na Prevenção de Acidentes do trabalho é preciso existir uma cultura de prevenção no ambiente de trabalho, um clima organizacional favorável a sua perpetuação, uma política de prevenção clara e inequívoca determinada pela alta direção que estabeleça o valor da prevenção para a perpetuação do negócio da empresa, dos empregos oferecidos, dos salários e impostos pagos.

E ao que se percebe tudo isso apenas acontece ao se educar pessoas, desde os empregados próprios, prestadores de serviços e até vizinhos sobre a importância e ganhos advindo da prática da Segurança do Trabalho em tudo que se realiza na prática laboral.

Educação é o maior investimento com garan-

tia de retorno de capital que se pode ter em uma empresa.

Educação planejada a curto, médio e longo prazos, em todos os níveis, de forma contínua, em diversas modalidades para capacitação, atualização, up-grade, sempre acontecendo para consolidação das melhorias contínuas.

Empreendedores eficazes não titubeiam em priorizar ações de Educação para o seu quadro de pessoal, eles orientam os seus gestores de Recursos Humanos a firmarem metas permanentes, como: treinamentos diversos, realização de eventos, visitas técnicas, divulgação de informação em massa para a criação de uma cultura de prevenção, aliás que apenas será consolidada a longo prazo.

O que existe de valor permanente em uma empresa é o Capital Humano, e trabalhadores adequadamente educados ao promoverem melhoria contínua, estarão garantindo a sobrevivência do negócio, emprego e renda com Segurança, Saúde e Qualidade de vida a todos.

O TQC - Total Quality Control nos demonstra a instabilidade de uma empresa "serrote", com comportamento oscilante, da estabilidade de uma empresa "escada", com crescimento sustentável, ao gerenciar as rotinas da prática educativa e promover o tão sonhado Kaizen.

Educação de qualidade é a base necessária para sair da rotina dos prejuízos advindos dos acidentes do trabalho.

Pense nisto!

Nº869, 29/01/2026

Aposentadoria especial e ruído: O impacto do Tema 317 da TNU

Norminha 869, 29/01/2026

Por Erivelto Silvestre Nogueira*

A Turma Nacional de Uniformização (TNU) julgou o Tema 317, no dia 18/09/2025, com a publicação do Acórdão no dia 25/09/2025, trazendo uma mudança crucial para a comprovação da atividade especial por exposição ao ruído. A decisão afeta diretamente segurados, advogados e empresas responsáveis pela emissão do PPP, documento central nas análises de aposentadoria especial.



O entendimento foi firmado em linha com o que já havia sido discutido no Tema 174, também da TNU, mas com uma exigência mais clara e objetiva: sem menção expressa à NHO-01 da FUNDACENTRO ou à NR-15, o PPP pode ser considerado insuficiente para comprovar a metodologia correta de aferição do ruído e, consequentemente, não ser validado como prova para o reconhecimento de especialidade.

A controvérsia analisada pela TNU girava em torno de um ponto específico: é suficiente que o PPP mencione "dose", "dosímetro" ou "dosimetria" para comprovar que o ruído foi medido conforme as normas técnicas exigidas?

Segundo a tese do Tema 174, a contar de 19/11/2003, a aferição deveria seguir os critérios da NHO-01 da FUNDACENTRO ou da NR-15. Porém, muitos PPP traziam apenas termos genéricos sobre dosimetria, sem indicar se a técnica obedecia à metodologia oficial.

O ponto central da discussão foi definir se a Administração poderia presumir a correta metodologia mesmo sem referência explícita às normas.

O Tema 317 veio resolver esse impasse: a mera menção à dosimetria ou ao dosímetro não prova, por si só, que a medição seguiu os preceitos da FUNDACENTRO ou da NR-15.

A TNU fixou a tese de que é indispensável a menção expressa à NHO-01 e/ou NR-15 no PPP para indicar que seus preceitos foram seguidos. O colegiado entendeu que:

- A simples referência a "dosimetria" não garante conformidade técnica;
- Não cabe ao julgador presumir que os critérios da NHO-01 foram observados;
- A comprovação precisa vir do documento, e não de interpretação extensiva.

O entendimento não contraria o Tema 1083 do STJ, que trata da metodologia em si, e sim complementa o Tema 174 da TNU ao exigir que a documentação demonstre a adoção das normas de forma inequívoca.

ERIVELTO SILVESTRE NOGUEIRA*

Engenheiro Civil e de Segurança do Trabalho; Advogado; Higienista Ocupacional; atua em diversas empresas, entre elas na Petrobras e Ministra Cursos. WhatsApp: (21) 99828-8220 eriveltonogueiraadv@gmail.com

Nº869, 29/01/2026

A PALESTRA CERTA PARA TRANSFORMAR A SUA SIPAT



SUA SIPAT NÃO PRECISA SER APENAS MAIS UM EVENTO NO CALENDÁRIO

Elá 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!

Seu CNAE vai mudar de risco? Entenda a nova NR-04

Norminha 869, 29/01/2026

Herbert Bento*

Estamos vivendo um marco histórico na Segurança do Trabalho.

Após décadas operando com uma tabela estatística, o Ministério do Trabalho abriu consulta pública para atualizar o Anexo I da NR-04, que define a relação entre CNAE e Grau de Risco (GR).

O que muda de fato?

Pela primeira vez desde 1978, a classificação de risco (1 a 4) não será baseada em "tradução", mas sim em indicadores reais de acidentalidade.

Dados sobre opiniões: a nova metodologia usará estatísticas previdenciárias e de sinistralidade para definir o risco de cada atividade.

Justiça regulatória: setores que investiram em prevenção podem ter o GR reduzido, enquanto setores com alta accidentalidade podem ver o GR subir.

CNAE 2.0: a tabela será finalmente harmonizada com a versão atual da Classificação Nacional de Atividades Econômicas.

Por que isso é crítico para você?

O Grau de Risco é o coração do dimensionamento do SESMT.

Uma mudança no GR de um setor pode:

Obrigar empresas a contratarem mais Técnicos, Engenheiros e Médicos; Reduzir a exigência em setores que se tornaram mais seguros; Alterar drasticamente o mercado de trabalho em nichos específicos.

[A consulta pública ainda está aberta no portal Participe + Brasil.](#)

Herbert Bento - Escola da Prevenção Nº869

ÍGNEA

A MISSÃO É SUA,
A PROTEÇÃO É NOSSA!



CA: 49.001
TAMANHOS: 33 ao 48

NORMAS TÉCNICAS:
• BS EN 15090
• ISO 20345

E TEM MUITO MAIS PARA QUEM PROTEGE VIDAS!

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

JGB
Inovação para proteção à vida

(51) 98967-5270
jgequipamentos





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](mailto: contato@orlanepereira.com)



Quando a prevenção encontra o comportamento humano

Norminha 869, 29/01/2026

Lá estava eu, visitando mais uma obra, quando me deparei com uma cena que me fez refletir. Um trabalhador, capacete torto, cinto de segurança pendurado no ombro, e aquele ar de "tá tranquilo, eu dou conta". Parei por uns segundos e me perguntei: onde é que a prevenção se desencontra do comportamento humano? Essa pergunta me acompanha desde o início da minha carreira e, sinceramente, acho que nunca vai me abandonar. Porque segurança não é só sobre norma, EPI ou treinamento, é sobre pessoas. E pessoas são movidas por histórias, hábitos e escolhas. A prevenção, no papel, é linda. É cheia de planos, checklists e metodologias que fazem qualquer gestor de segurança sorrir. Mas a prática é outra conversa. A prevenção só faz sentido quando encontra o comportamento humano. É como uma dança: se um dos dois não acompanha o ritmo, o resultado é desastroso. E o que muitas vezes acontece é que a gente insiste em ensinar os passos da prevenção sem olhar para o que motiva ou trava o comportamento das pessoas.

Já viu como o hábito tem força? A gente é bicho de rotina. Fazemos no piloto automático boa parte do que acontece no dia a dia. E aí está o perigo. Um gesto inseguro, repetido vá-

rias vezes sem correção, vira uma prática. E depois que vira prática, pra quebrar isso é um baita desafio. É o famoso "sempre fiz assim e nunca deu nada". É aqui que a prevenção precisa ter criatividade e paciência pra virar o jogo. Porque só repetir regra não muda comportamento.

Lembro de uma história que vivi em uma indústria. Tinha um operador que nunca usava as luvas adequadas. Ele dizia que atrapalhava o manuseio das ferramentas. Toda vez que alguém cobrava, ele dava um sorriso sem graça e continuava. Até que um dia ele se cortou feio. Naquela conversa no ambulatório, ele desabafou: "Eu sabia que podia acontecer, mas nunca achei que fosse comigo." É isso! O comportamento humano tem essa tendência de subestimar o risco. É aí que entra o nosso papel: transformar a prevenção em algo tangível, próximo, real.

A prevenção só ganha força quando a gente entende o que está por trás das escolhas de cada pessoa. É preciso enxergar além do uniforme, além do cargo, além do comportamento em si. Por que fulano ignora o EPI? Por que beltrano não segue o procedimento? Tem pressa? Tem medo de represália? Não acredita no risco? A resposta pra essas perguntas é o ponto de partida pra qualquer mudança.

E não dá pra falar de prevenção sem falar de exemplo. De que adianta exigir comportamento seguro se as lideranças não praticam? O famoso "faça o que eu digo, mas não o que eu faço" destrói qualquer cultura de segurança. O exemplo é o maior aliado da prevenção. Quando o gestor veste o EPI, segue os procedimentos e valoriza a segurança, ele inspira. E inspiração tem mais poder que qualquer regra.

Outra coisa que não pode faltar nessa equação é o diálogo. Prevenção não é imposição, é construção. É trazer as pessoas pra conversa, ouvir as histórias, os medos, as sugestões. Segurança é sobre pertencimento. Quando o colaborador sente que faz parte de algo maior, que a segurança dele importa de verdade, ele muda. Ele se engaja. E aí, a prevenção encontra o comportamento humano de um jeito fluido, natural, poderoso.

No final das contas, a prevenção só acontece de verdade quando vira hábito, quando se torna parte da cultura. E isso leva tempo, exige paciência e muito trabalho. Mas vale a pena. Porque cada comportamento seguro construído é uma vida protegida, uma família tranquila, uma história que não será interrompida. E, pra mim, isso é o que faz tudo valer a pena.

N869, 29/01/2026

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS "NORMINHA GRATUITO":

<https://chat.whatsapp.com/Elr44iiPgKFJF04XZhDSSO>

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:

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

OU ADICIONE NOSSO WHATS (18) 99765-2705 NO SEU GRUPO

QUE IREMOS POSTAR AS EDIÇÕES SEMANALMENTE.

PUBLIQUE SUA EMPRESA AQUI

Crônica da Semana



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

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

O dia em que ninguém mandou, mas todos fizeram

Norminha 869, 29/01/2026

Em outra empresa, ninguém gritava "use o EPI!".

Ninguém ameaçava com advertência.
Ninguém falava em multa.

Mesmo assim, os capacetes estavam na cabeça,

os procedimentos eram respeitados,
e quando alguém se colocava em risco, o colega se aproximava e dizia: "Ei, vamos com calma. Quero você inteiro em casa hoje."

Ali, segurança não era medo de fiscalização.

Era cuidado.

As normas existiam, claro.

Mas não eram apresentadas como castigo.

Eram explicadas como proteção.

O trabalhador entendia o porquê.

O líder dava o exemplo.

O técnico não era visto como fiscal, mas como apoio.

E o mais interessante:
ninguém precisava mandar.

Porque quando a segurança faz sentido,
ela deixa de ser regra
e vira comportamento.

Isso é cultura.

Cultura é quando a segurança acontece mesmo quando ninguém está olhando.

N869, 29/01/2026

A TRANSFORMAÇÃO COMEÇA EM VOCÊ Metanoia: Mude a Mente, Mude a Vida

Norminha 869, 29/01/2026

A Sabedoria é um farol que não apaga, mesmo quando os ventos da vida sopram forte.

Você busca uma vida mais plena, justa e guiada pela prudência? Mergulhe na riqueza atemporal de um dos textos mais preciosos da Bíblia: o Livro de Provérbios.

"Entre o Saber e o Viver" é mais do que um guia de conselhos morais; é um convite para descobrir a sabedoria que transforma a fé em atitudes práticas. Escrito por Cícero Manuel, esta obra continua a jornada iniciada em A Sabedoria dos Salmos, mas aqui, o foco se volta para a ação no mundo.

Se os Salmos nos ensinam a falar com Deus, os Provérbios nos ensinam a viver segundo o que Dele aprendemos.

Neste livro, você irá aprender a aplicar prin-

cípios eternos em:

Decisões Diárias: Guiadas pelo temor do Senhor e pelo discernimento.

Relacionamentos e Trabalho: Expressões práticas da sabedoria divina.

Formação do Caráter: Construindo uma vida sábia e plena.

Descubra como a sabedoria floresce plenamente na prática do bem e, como diz a canção, a verdade profunda de que "É preciso saber viver".



Livro de

Claudiano Ferreira

CLIQUE NO LINK PARA COMPRAR O LIVRO:

<https://go.hotmart.com/C103269753N>

N869, 29/01/2026

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

CE
Certified

MEMBER SATRA TECHNOLOGY www.satra.com

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

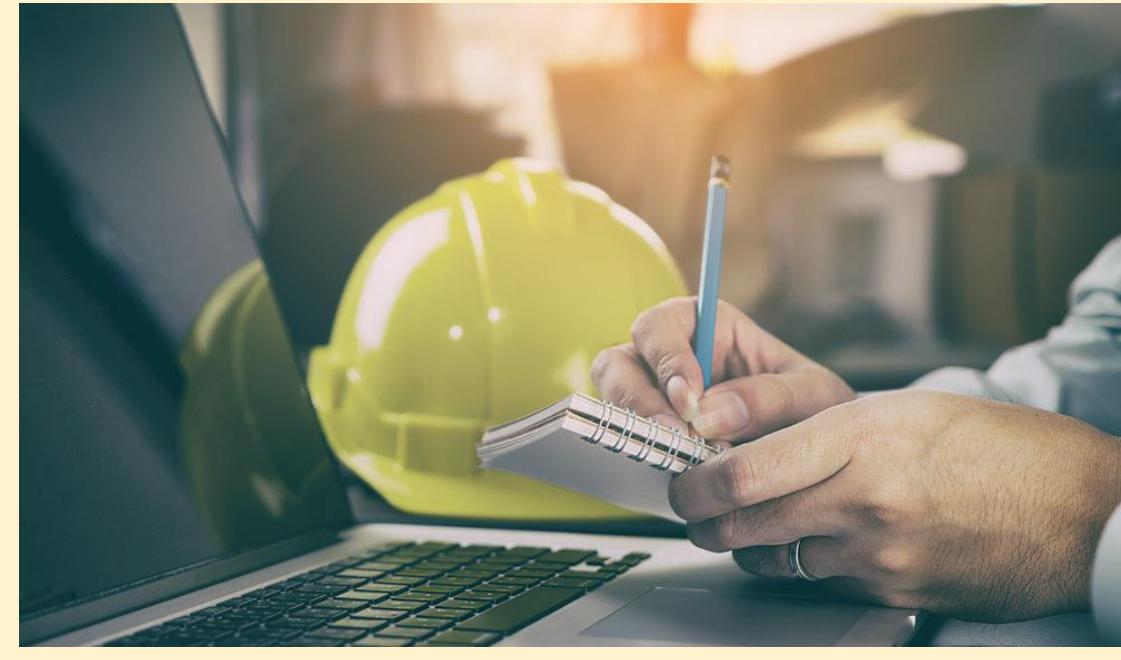
PROFESSIONAL SHOES

Associado
ANIMASEG

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

www.softworksepi.com.br

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347 - Norminha 869 - 29/01/2026 - Fim da Pág. 03/13



Revisão das NRs considera mudanças climáticas e adequação à digitalização na prevenção laboral

Atualização das normas pela CTPP busca alinhar a segurança operacional à agenda ESG e aos desafios das recargas elétricas e solares e procedimentos relacionados à digitalização, gamificação e saúde mental

Norminha 869, 29/01/2026

Sabemos que a cada mudança para adequar-se às Normas Regulamentadoras (NRs), mais empenho e estratégias são necessários dentro das empresas.

Uma oportunidade para fazer revisão é também para alinhar times, escutar propostas, integrar departamentos e CIPA, além de tornar a jornada laboral mais segura e produtiva.

Procedimentos como a digitalização, gamificação e saúde mental, a modernização com a introdução da Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (IA) e o alinhamento à agenda ESG (Ambiental, Social e Governança, assunto aprofundado anteriormente aqui), com forte união com o fator humano e a aprendizagem contínua – uma delas baseada no conceito de microlearning, ou pílulas de conhecimento, disponibilizadas via mobile –, são alguns dos tópicos a serem discutidos, aplicados e integrados às NRs.

Revisão e papel da CTPP

O termômetro em Saúde e Segurança do Trabalho (SST) estima como ativos os processos de atualização conduzidos pela Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), do Ministério do Trabalho, responsável por colocar na mesa as pautas dessas normas.

"A NR-4 (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT) e a NR-15 (Insalubridade) estão sob análise para revisões que considerem o nível de risco das atividades e os impactos das mudanças climáticas. Já a NR-10 deve ser atualizada para contemplar novas matrizes energéticas, como sistemas solares e pontos de recarga para veículos elétricos", aponta matéria do jornal Contábil.

Acidentes têm cor e raça

Muito embora os avanços sejam visíveis



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

www.anestdobrasil.org

nos regramentos, normativas e ações independentes em Saúde e Segurança do Trabalho (SST), é nítido que há muito para ser feito e cumprido, o que impacta principalmente a massa trabalhadora.

Fazendo um panorama, o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho revelou que 53% dos registros de acidentes do trabalho em 2024, 417,6 mil dentre 787,4 mil notificações com informação sobre raça e cor do acidentado, o peso recaiu à população negra no Brasil.

Houve um crescimento 16% no registro de acidentes entre pretos e pardos, em comparação aos números de 2023. Entre os brancos, o aumento foi de apenas 9,7%.

O documento, lançado em dezembro de 2025 pelo Ministério da Previdência Social, a pontou que entre a população branca, foram registrados 360.907 acidentes (45,8%). Já os pardos corresponderam a 347.053 (44%); pretos, 70.508 (9%); amarelos, 6.501 (0,7%); e indígenas, 2.393 (0,2%), além de 46.686 acidentes sem tal informação, totalizando 834.048 acidentes ocorridos no ano citado.

Responsabilização

Investir em medidas preventivas, capacitação, respeito aos trabalhadores e investimentos em equipamentos de proteção e manutenção de maquinários e mobiliários não podem ser vistos como um custo, mas um compromisso firmado que impacta toda uma cadeia produtiva e previdenciária, inclusive.

João Badari, advogado especialista de Direito Previdenciário e sócio do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, em artigo ao site Voz do Bairro, sinaliza que quando uma empresa negligencia a saúde e segurança de seus colaboradores, desencadeada por um acidente, não se pode apenas o Estado, por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), arcar com as despesas sociais.

Na opinião do advogado, a responsabilização das empresas atende a múltiplos objetivos e deve ser observada como parte da gestão, o que derruba a tese de encará-la somente para formalizar um tópico meramente formal ou documental.

"Contribui-se para reduzir o desequilíbrio financeiro da Previdência, aliviando um sistema já pressionado pelo envelhecimento da população e pelo aumento dos benefícios por incapacidade.

[Clique aqui e assine a revista cipa&INCÊNDIO](#)

Nº869, 29/01/2026

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

Prevenir Tragédias através da Engenharia de Segurança Proativa - Capacitação Inicial On-Line

Norminha 869, 29/01/2026

Realização da Associação dos Docentes em Engenharia de Segurança do Trabalho.

Carga Horária: 3h

Turma: 20 a 30 participantes

Data

07 de Março, das 09 às 12h

Objetivo:

Habilitar os alunos no domínio das ferramentas da Engenharia de Segurança Proativa, com foco na identificação de sinais de alerta e construção de uma Gestão Organizacional que impeça tragédias.

Conteúdo Programático:

Introdução, Trajetória da Pesquisa, Quadro Referencial Teórico, Framework, Estudos de Caso, Capacitação, Resultados, Conclusão e Orientações para o Trabalho

Inscrições no e-mail:

washington.fiocruz@gmail.com

Investimento: R\$200,00

Obs: Associados ANDEST usufruem 50% de desconto.

Se inscreva logo e garanta sua vaga! A ordem de inscrição contará na formação da turma.

Instrutor:

Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc COPPE/UFRJ, desde 1984 atuando em Organizações nas Funções de Gestão, Técnica e Operacional

Capacitação da ANDEST
Associação dos Docentes em Engenharia de Segurança do Trabalho - ANDEST

Prevenir Tragédias através da Engenharia de Segurança Proativa Capacitação Inicial

Carga Horária: 3h

Turma: 20 a 30 participantes

Data: 07 de Março, das 09 às 12h

Objetivo:

Habilitar os alunos no domínio das ferramentas da Engenharia de Segurança Proativa, com foco na identificação de sinais de alerta e construção de uma Gestão Organizacional que impeça tragédias.

Conteúdo Programático:

Introdução, Trajetória da Pesquisa, Quadro Referencial Teórico, Framework, Estudos de Caso, Capacitação, Resultados, Conclusão e Orientações para o Trabalho

Inscrições no e-mail: washington.fiocruz@gmail.com

Investimento: R\$200,00

Obs: Associados ANDEST usufruem 50% de desconto.

Se inscreva logo e garanta sua vaga!

A ordem de inscrição contará na formação da turma.

Instrutor:

Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc COPPE/UFRJ, 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 PCI, e das Tecnologias da Engenharia e Abordagem

da Segurança Proativa (ESP e ASP) e Times de Aprimoramento das Operações e Segurança (TAOS)

Nº869, 29/01/2026

EPSEG
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

Aumento das multas do LTCAT e PPP acende alerta no setor de SST

Norminha 869, 29/01/2026

Por Nicolas Suppela
Repórter da Revista Proteção

[Clique aqui para assinar a Revista Proteção, Digital e Impressa](#)

O reajuste das multas previdenciárias promovido pela [Portaria Interministerial MPS/MF nº 13/2026](#) já começa a provocar impactos relevantes no universo da SST (Saúde e Segurança do Trabalho). Embora a norma não crie novas obrigações para as empresas, o aumento expressivo dos valores das penalidades relacionadas ao LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho), ao PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e a outros documentos obrigatórios altera de forma significativa a percepção de risco das organizações.

A Proteção ouve especialistas no tema, que esclarecem questionamentos e atentam para o cumprimento das normas, que se tornou mais urgente do que nunca.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

Atualizações

Publicada em 12 de janeiro de 2026, a portaria atualiza os valores-base das multas previstas no RPS (Regulamento da Previdência Social). Em alguns casos, as penalidades podem chegar a quase R\$ 350 mil. Para o médico e advogado do Trabalho João Baptista Opitz Ne-

to, o efeito prático tende a ser imediato.

“O aumento no valor das multas é algo que pode fazer com que as empresas cheguem à conclusão que é melhor e mais barato cumprir a norma, do que pagar a multa. Isso faz com que mais empresas realizem as análises necessárias e cumpram com essas obrigações previdenciárias”, afirma.

Multa maior, prioridade maior

Na avaliação de especialistas, o principal impacto da portaria não está em uma mudança na legislação em si, mas na materialização do risco financeiro. Segundo o engenheiro de Segurança do Trabalho Gustavo Rezende, o reajuste tira o tema da esfera exclusivamente técnica e o leva diretamente às áreas financeira e jurídica das empresas.

“O impacto é menos ‘mudou a lei’ e mais ‘mudou o tamanho do estrago quando da não conformidade’”, explica. Segundo Rezende, o erro documental passa a ser tratado, na prática, como erro previdenciário, com valores que chamam a atenção da alta gestão.

Esse novo cenário tende a impulsionar uma mudança de comportamento: empresas que antes postergavam a atualização do LTCAT ou tratavam o PPP como mera formalidade passam a enxergar a conformidade como uma decisão econômica.

Reflexos na gestão de SST e no eSocial

Outro fator que amplia o efeito da portaria é a maior detectabilidade das inconsistências. Com o PPP eletrônico obrigatório e integrado ao eSocial, além da possibilidade de consulta direta pelo trabalhador via Meu INSS, erros e divergências tendem a aparecer com mais rapidez — seja em fiscalizações, auditorias ou ações judiciais.

De acordo com Gustavo Rezende, isso deve levar a alguns fatores como maior governança sobre documentos críticos, como LTCAT e PPP; aumento de auditorias internas e exter-

nas; e pressão crescente por qualidade técnica dos laudos e avaliações ambientais.

Nunca foi tão importante cumprir a legislação

Para João Baptista Opitz Neto, o impacto vai além da multa administrativa. Ele alerta que a correta elaboração e atualização do LTCAT e do PPP também são fundamentais para reduzir riscos trabalhistas e previdenciários, especialmente diante do crescimento das ações judiciais que pedem a retificação do PPP.

Além disso, ele destaca que “esta documentação pode ser utilizada como prova pelas empresas nas esferas trabalhista e previdenciária. Entendo que sempre valeu a pena cumprir a legislação, agora mais ainda”.

O papel estratégico dos profissionais de SST

Com o aumento das penalidades, cresce também a responsabilidade dos profissionais de SST. Os especialistas defendem que o momento exige uma atuação mais estratégica, com foco em gestão de risco corporativo, evidências técnicas e comunicação clara com a alta direção.

Entre as medidas imediatas recomendadas estão a revisão dos LTCATs, a verificação da consistência entre laudos, PGR e eventos do eSocial, além da definição de gatilhos formais para atualização dos documentos sempre que houver mudanças nos processos, agentes ou condições de trabalho.

“As empresas que ‘vendem papel’, e não gestão e soluções, estão ficando cada vez mais pressionadas a entregar serviços de muito mais qualidade às organizações.”, conclui o engenheiro Gustavo Rezende.

N869, 29/01/2026

PREVENIR TRAGÉDIAS



Washington Barbosa

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

Manifesto a Ação no Aprimoramento da Gestão da Segurança em Ambientes Acadêmicos e Profissionais, vamos transformar a Teoria em Prática, Validando as Propostas Apresentadas e Desenvolvendo Boas Práticas

Norminha 869, 29/01/2026

Baseada em uma postagem de um colega, e minha análise, estudos acadêmicos, aplicações práticas e postagens atuais que estou desenvolvendo, da necessidade de aprimorarmos a Gestão da Segurança, desenvolvi este manifesto que estão relacionadas as figuras desta postagem.

“Eu ainda estou aprendendo”, primeira foto, se liga as apresentações dos alunos de engenharia da UFRJ apresentando estudos de casos de acidentes maiores, segunda foto:

Momentos que aprendo muito e faço trocas de experiências é quando estou com os alunos da engenharia da UFRJ, os Capacitando na Engenharia da Segurança Proativa:

<https://youtube.com/shorts/SERhZ9qkL4I?si=XWwxJUoMmqi8PdK1>

Muito legal ver como estes futuros gestores evoluem a sua forma de pensar possíveis perigos nesta temática, e estão abertos ao aprendizado neste tema pouquissimo estudado e trabalhado em profundidade na formação de profissionais

Em relação a foto dos Times de Aprimoramento das Operações e Segurança nas Organizações (TAOS), terceira foto:

E outros momentos de aprendizado e trocas de experiências é quando estou no ambiente organizacional, na operação, minha origem, pois comecei a trabalhar como operador concursado em uma Refinaria de Petróleo, a Reduc, aos 19 anos, após estágio de 1 ano como técnico. São momentos que consigo ver e aplicar o que desenvolvi na temática da Engenharia da Segurança Proativa, projetos para aprimorar os ambientes organizacionais com foco na Prevenção de Acidentes Maiores:

<https://youtube.com/shorts/WV9ON0ZSL7k?si=OGiKALTcu5aQAJXP>

São os Times de Aprimoramento das Operações e Segurança.

Em relação a quarto foto da urgência ao fazer:



Importante transformar a teoria em prática, gosto muito também desta foto, fico preocupado com teorias sem aplicação, importante melhorar os ambientes organizacionais, validar a proposta e desenvolver boas práticas, é o caminho que trilho, é o que me motiva, leva tempo, necessita dedicação e inteligência para desenvolver estas questões em ambientes organizacionais, mas recompensa.

Saudações,

Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc
COPPE/UFRJ, 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 (Segurança PCI), e das Tecnologias da Engenharia e Abordagem da Segurança Proativa (ESP e ASP) e Times de Aprimoramento das Operações e Segurança (TAOS)

N869, 29/01/2026

PREVSEG

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_at@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

GUARAINSP
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

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

REDES SOCIAIS:
@guarininsp
f Guarainsp
Guarininsp 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).

INSPÉCION DE CALDEIRA INSPÉCION DE VASO DE PRESSÃO INSPÉCION DE TANQUES INSPÉCION DE TUBULAÇÕES INSPÉCION DE VÁLVULA INSPÉCION DE MANÔMETRO TREINAMENTOS CONFORME NR 13

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

CONTAGEM REGRESSIVA:

NR-1: A partir de maio, empresas deverão monitorar riscos à saúde mental

Exigência passa a ser fiscalizada e afeta políticas internas das empresas.

Norminha 869, 29/01/2026

A partir de maio de 2026, empresas passarão a ser fiscalizadas de acordo com as exigências da nova redação da NR-1, norma que estabelece diretrizes gerais de saúde e segurança no trabalho.

A versão atualizada da regra entra em vigor no dia 26/5, data a partir da qual terão início as inspeções. Entre as principais mudanças, está a incorporação expressa da avaliação dos riscos psicossociais à gestão de saúde e segurança no ambiente laboral.

Com isso, a NR-1 passou a prever, de forma explícita, a inclusão de fatores como estresse, assédio, burnout e violência no trabalho no GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e no PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos.

O que são GRO e PGR?

O GRO é o processo de gestão voltado à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, enquanto o PGR é um instrumento obrigatório que deve refletir, de forma organizada, todos os riscos presentes no ambiente laboral.

Inicialmente, a nova redação da norma deveria produzir efeitos em abril de 2025. No entanto, diante das dúvidas levantadas sobre sua aplicação prática, o ministério do Trabalho e Emprego decidiu adiar o início da fiscalização.

A época, o ministro do Trabalho, Luiz Marinho, esclareceu que o primeiro ano de vigência terá caráter educativo e orientativo, sem aplicação de penalidades, a fim de permitir que as empresas se adaptem gradualmente às novas exigências da saúde mental no sistema de prevenção adotado pelas empresas.



Nova redação da NR-1 prevê que empresas adotem medidas contra riscos psicossociais no trabalho. (Imagem: Freepik)

Inclusão expressa dos riscos psicossociais

Uma das mudanças mais relevantes é a incorporação explícita dos riscos psicossociais, como estresse, assédio, burnout e violência no trabalho, ao escopo da NR-1.

A norma passa a exigir que esses fatores sejam identificados, avaliados e tratados com medidas preventivas incorporadas ao PGR, deixando de ser um tema apenas periférico ou indireto na fiscalização trabalhista.

O foco das intervenções deve recuar prioritariamente sobre a organização do trabalho, e não apenas sobre o indivíduo, exigindo análise de jornadas, metas, sobrecarga, conflitos interpessoais e condições ergonômicas.

Segundo o advogado Ricardo Calcini, sócio Fundador da Calcini Advogados e professor de Direito do Trabalho do Insper/SP, a incorporação da saúde mental ao GRO e ao PGR representa uma mudança estrutural na forma como as empresas lidam com riscos ocupacionais.

"A saúde mental sai da subjetividade e passa a ter lugar na norma técnica, devendo ser incluída na pauta de implementação de medidas de prevenção, controle e eliminação, desejando tanto quanto os demais fatores de riscos", afirma.

Outras mudanças

Calcini também lembra que a inclusão dos riscos psicossociais é a mudança mais visível da nova NR-1, mas não é única.

"É relevante destacar uma importante alteração incluída na NR-1 pela portaria SEPRT 915/19: todos os empregadores devem realizar análise de acidentes e doenças do trabalho, e não somente aqueles obrigados a constituir SESMT- Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, conforme a NR-4", explica.

Na prática, isso significa que qualquer ocorrência de acidente ou adoecimento ocupacional deve ser investigada pela empresa, com identificação das causas, avaliação das falhas preventivas e revisão das medidas de segurança adotadas, reforçando o caráter contínuo e preventivo do gerenciamento de riscos.

Ele ressalta ainda que a nova NR-1 impõe uma mudança de cultura organizacional, exigindo que as empresas atuem sobre a própria organização do trabalho para evitar o adoecimento dos empregados.

A reformulação do item 1.5 da NR-1 também introduz:

- novas definições técnicas, como avaliação de riscos, identificação de perigos e riscos ocupacionais evidentes;

- obrigatoriedade de planos de ação com prazos, responsáveis e critérios de monitoramento;

- maior envolvimento dos trabalhadores e da CIPA no processo de gestão de riscos;

- integração das medidas de prevenção entre empresas que atuam no mesmo ambiente

Principais mudanças na NR-1

	Como era	Como ficou
Escopo do gerenciamento de riscos	Não detalhava expressamente os tipos de riscos no item de responsabilidades	Passa a dizer expressamente que abrange agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e fatores ergonômicos incluindo riscos psicossociais
Participação dos trabalhadores	Exigia consulta sobre percepção de riscos e comunicação do inventário/plano	Inclui dever de garantir participação no processo e oferecer noções básicas sobre gerenciamento de riscos ocupacionais
Risco ocupacional evidente (tratamento)	Não delineava regra para quando não era possível agir imediatamente no risco óbvio	Se não der para adotar medida imediata, ela entra no plano de ação e o risco é registrado no inventário
Detalhamento de critérios de avaliação	Previa seleção de ferramentas e citava critérios gerais	Exige documento com critérios de severidade/probabilidade, níveis de risco, critérios de classificação e tomada de decisão
Revisão da avaliação de riscos	A cada 2 anos ou por eventos (medidas, mudanças, ineficácia, acidentes, doença, mudança legal)	Adiciona: revisão por solicitação justificada de trabalhadores ou da CIPA
Acompanhamento das medidas	Não previa inclusão de trabalhadores e CIPA no acompanhamento	Prevê expressamente a inclusão de trabalhadores e CIPA no acompanhamento
Disponibilização do programa de gerenciamento de riscos	Disponível a trabalhadores/representantes e Inspeção do Trabalho	Inclui sindicatos representantes das categorias profissionais
Terceirização	Tratava de contratante/contratada em "Disposições gerais"	Cria bloco próprio, detalhando uso do programa de gerenciamento de riscos da contratante ou contratada, inclusive caso de MEI/sócios e

EM CAMPO GRANDE/MS

Curso de Segurança e Operação em Máquinas Pesadas
Operar Máquinas pesadas com Segurança e Responsabilidade

Atende às Normas Regulamentadoras



LORDTech
Segurança do Trabalho

INVISTA EM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COM PROFISSIONAL COMPETENTE

67 99223-5251

de trabalho;

- requisitos mínimos para preparação e resposta a emergências, incluindo exercícios simulados periódicos.

Fiscalização e litígios

Na avaliação do especialista, a tendência é de aumento da fiscalização e do contencioso trabalhista envolvendo saúde mental.

"Com a NR-1 prevendo esses riscos, auditores fiscais têm base normativa clara para australizar empresas que não se adaptarem à atualização", aponta.

No âmbito judicial, o cenário também se altera:

"No Judiciário, a ausência de gestão de riscos psicossociais facilitará a comprovação de culpa da empresa em casos de burnout, depressão ou ansiedade ocupacional. Logo, a cobrança por ambientes psicologicamente saudáveis é urgente", conclui.

Sua empresa já está preparada para as novas regras da NR-1?

Saiba o que realmente mudou e como aplicar as exigências na prática com insights operacionais e jurídicos! [Inscreve-se agora e transforme desafios em oportunidades!](#)

MIGALHAS

N869, 29/01/2026

Vem aí a PreveNor 2026

Norminha 869, 29/01/2026

A Prevenor 2026 (12ª Feira e Seminário Norte-Nordeste de Saúde, Segurança do Trabalho e Emergência) será realizada no Centro de Convenções de Pernambuco, um dos mais modernos e completos espaços de eventos do Nordeste. Localizado no Recife, o centro oferece excelente acesso, ampla rede de serviços no entorno e uma infraestrutura de alto padrão, ideal para receber o maior encontro do setor na região.

A PreveNor 2026 será realizada de 22 a 24 de setembro de 2026.



Endereço: Av. Prof. Andrade Bezerra, s/n – Salgadinho, Olinda – PE, 53110-110
SAIBA MAIS:

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

N869, 29/01/2026

Ainda dá tempo e temos vagas!

Curso de Instrutor/Auditor NR12, presencial, em Araçatuba/SP
Nos dias 5, 6 e 7 de fevereiro

Inscrições/Informações:

Whats:
(18) 99765-2705
[contato@norminha.net.br](mailto: contato@norminha.net.br)

O meio ambiente de trabalho não é um reality show: Assédio sexual como fator de risco organizacional

Norminha 869, 29/01/2026

Na linguagem cotidiana, o uso indiscutível da expressão assédio acaba por diluir a densidade jurídica do conceito em quaisquer de suas modalidades e, por consequência, compromete a sua adequada compreensão.

Situações recentes, amplamente debatidas no espaço público e midiático, a exemplo do episódio envolvendo participantes de programas de entretenimento e reality show, têm contribuído para a difusão de análises precipitadas e, muitas vezes, juridicamente imprecisas sobre o tema.

Ao se tratar como assédio toda e qualquer conduta inadequada, de modo indistinto, nas relações sociais, corre-se o risco de apagar distinções essenciais entre figuras jurídicas diversas, como, por exemplo, o assédio sexual (no trabalho ou fora dele) e a importunação sexual.

A ausência dessa diferenciação favorece interpretações simplificadoras, que ora minimizam condutas graves, ora ampliam indevidamente o alcance do instituto, afastando-o de seus pressupostos normativos.

Do ponto de vista jurídico, essa imprecisão não constitui problema meramente conceitual, pois produz repercussões diretas na correta tipificação da conduta, na produção e valoração da prova, na adequação da resposta institucional e na responsabilização do agressor.

Ademais, a caracterização inadequada pode conduzir tanto à subnotificação de violências graves quanto à banalização do instituto do assédio, esvaziando sua força normativa enquanto instrumento de proteção da dignidade da pessoa humana.

De igual modo, parte do debate público tem se orientado pela compreensão equivocada de que, inexistindo relação de trabalho ou vínculo hierárquico entre as partes, determinadas condutas não poderiam ser juridicamente qualificadas como assédio.

Por essa razão, mostra-se imprescindível trabalhar com conceitos juridicamente delimitados, capazes de identificar, com clareza, os elementos constitutivos de cada forma de assédio, bem como os efeitos produzidos sobre a vítima e sobre o contexto relacional em que a conduta se insere.

Somente a partir dessa delimitação é possível qualificar corretamente os fatos, evitar generalizações indevidas e assegurar que a responsabilização ocorra de modo eficaz e proporcional.

É com esse propósito que se fará a análise específica do assédio sexual no ambiente de trabalho, delimitando seus elementos caracterizadores e sua compreensão enquanto ilícito de natureza civil-trabalhista.

Busca-se, desse modo, pontuar como tais condutas violam os direitos da personalidade, comprometem o meio ambiente laboral seguro e saudável e ensejam o dever de reparação, independentemente da configuração de ilícito penal, à luz da responsabilidade civil e da proteção à dignidade do trabalhador.

No ordenamento jurídico brasileiro, a representação penal ao assédio sexual encontra-se tipificada no art. 216-A do CP, que exige, para sua configuração, a existência de relação de hierarquia ou ascendência entre agressor e vítima, com a finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. Essa exigência normativa, embora cumpra relevante função

no âmbito penal, não esgota a compreensão jurídica do fenômeno, tampouco pode ser transposta, de forma automática, para os demais ramos do Direito.

Afinal, a interpretação restritiva própria da esfera penal não se compatibiliza com a lógica protetiva que orienta o Direito do Trabalho e a responsabilidade civil, cujos fundamentos repousam na proteção da dignidade humana, na prevenção de danos e na preservação do meio ambiente laboral saudável.

Sob a perspectiva civil-trabalhista, o assédio sexual caracteriza-se pela prática de condutas de cunho sexual indesejadas pela vítima, manifestadas, por exemplo, por meio de palavras, gestos, insinuações, presentes, com a exibição de material pornográfico no local de trabalho, contatos físicos ou quaisquer outros comportamentos que tenham por efeito violar a dignidade, a intimidade e a liberdade sexual do trabalhador.

Assim, para a sua configuração, não se exige a presença de subordinação hierárquica formal, bastando a demonstração da conduta abusiva - tal distinção é fundamental para evitar interpretações restritivas e indevidas, assegurando uma tutela jurídica ampla e efetiva frente às múltiplas formas de violência sexual que podem se manifestar no ambiente laboral.

Portanto, não se pode ignorar que o assédio sexual pode produzir repercussões simultâneas nas esferas civil, trabalhista e penal, sem que a incidência de uma exclua, condicionne ou limite a atuação das demais – compreensão indispensável para uma tutela jurídica efetiva, especialmente diante da complexidade das relações contemporâneas de trabalho e da pluralidade de contextos em que a violência sexual pode se manifestar.

Esse entendimento é, inclusive, importante para o reconhecimento do denominado assédio sexual horizontal, isto é, aquele praticado entre trabalhadores que ocupam o mesmo nível hierárquico ou que não mantêm relação direta de subordinação. Nessas hipóteses, embora inexista poder formal de mando, subsistem relações de influência, dependência funcional, convivência cotidiana e expectativas profissionais que podem ser instrumentalizadas para constranger, intimidar ou silenciar a vítima.

O assédio sexual horizontal tende a ser invisibilizado nas organizações justamente por não se enquadrar nos estereótipos tradicionais de abuso de poder. Por vezes, tais condutas são naturalizadas sob o rótulo de brincadeiras, informalidade ou suposta liberdade, o que contribui para a banalização da violência e para a perpetuação de ambientes de trabalho hostis, perversos, discriminatórios e inseguros.

Todavia, a ausência de hierarquia não elimina a violação de direitos e descumprimento de obrigações, nem mitiga seus impactos psicológicos, emocionais e profissionais sobre a vítima.

A Constituição da República de 1988 assegura, como direitos fundamentais, a dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade da honra, da intimidade e da vida privada, bem como o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. O assédio sexual, em qualquer de suas formas, afronta diretamente esses valores, configurando violação aos direitos da personalidade e comprometendo a higidez do ambiente laboral.

Nesse contexto, a tutela jurídica não pode se restringir à punição penal, devendo abranger mecanismos eficazes de prevenção, res-



ponsabilização e reparação no âmbito civil e trabalhista.

No plano da responsabilidade civil-trabalhista, o assédio sexual enseja o dever de indenizar sempre que presentes a conduta ilícita, independentemente da tipificação penal do fato e nível de dano, que pode se manifestar tanto de forma concreta, por meio de prejuízos psicológicos, afastamentos, adoecimento ou estagnação profissional, quanto de maneira difusa, pela degradação do clima organizacional e pelo comprometimento das relações de trabalho.

Ressalte-se, ainda, que o empregador detém o dever jurídico de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que inclui a prevenção e o enfrentamento de todas as formas de assédio - dever que decorre do cumprimento do ordenamento jurídico-trabalhista, especialmente dos princípios da boa-fé objetiva, da função social da empresa e da responsabilidade objetiva ou subjetiva pelos riscos inerentes à atividade econômica.

Assim, a omissão empresarial diante de condutas de assédio sexual, ainda que praticadas entre colegas de mesmo nível hierárquico, pode configurar falha grave no dever de cuidado e ensejar sua responsabilização.

Portanto, a adoção de políticas internas claras, canais de denúncia efetivos, procedimentos de apuração imparciais e ações educativas contínuas constituem medida indispensável para a mitigação dos riscos jurídicos e para a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na equidade e na dignidade. A ausência desses mecanismos, por outro lado, contribui para a perpetuação de práticas abusivas e para o aumento do passivo trabalhista e reputacional das organizações.

Diante desse panorama, mostra-se fundamental afastar interpretações equivocadas, restritivas e indevidas que condicionem o reconhecimento do assédio sexual à existência de hierarquia formal, pois tal compreensão expõe as empresas a riscos jurídicos, financeiros e reputacionais, ao invisibilizar condutas ilícitas que produzem sim efeitos no plano ci-

vil-trabalhista.

Ademais, a atuação empresarial orientada apenas pela tipificação penal é insuficiente diante do dever de garantir um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e juridicamente protegido.

Nesse contexto, o assédio sexual deve ser compreendido também como um risco organizacional, capaz de impactar diretamente a produtividade, o clima interno, a retenção de talentos e a imagem institucional.

Condutas toleradas ou negligenciadas no cotidiano corporativo tendem a gerar passivos trabalhistas, ações indenizatórias, sanções administrativas e danos reputacionais de difícil reversão, especialmente em um cenário de maior transparência, governança e responsabilização social das empresas.

A responsabilidade do empregador, por sua vez, não se limita à repressão posterior ao dano, mas abrange o dever preventivo de estruturar políticas claras, códigos de conduta eficazes, treinamentos contínuos e canais de denúncia acessíveis e confiáveis, até porque, sob a perspectiva da governança corporativa, a prevenção do assédio sexual integra práticas essenciais de compliance trabalhista e antidiscriminatório.

Desse modo, a ausência ou fragilidade desses mecanismos pode caracterizar falha na gestão do meio ambiente do trabalho e ensejar a responsabilização da empresa, inclusive quando o assédio sexual ocorre entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico.

O enfrentamento do assédio exige mudança cultural concreta, gestão responsável que assuma riscos e um compromisso jurídico inegociável com a dignidade da pessoa humana (compreendida aqui como limite ético e normativo da organização do trabalho). O Direito do Trabalho, em diálogo necessário com a saúde do trabalhador e com os instrumentos internacionais de direitos humanos, ocupa papel central na desconstrução dessas práticas. Porque o trabalho não é espetáculo. O corpo não é prêmio. A dignidade dos trabalhadores (as) não se negocia.



Portanto, não é excessivo lembrar que empresas que incorporam a gestão de riscos psicosociais e comportamentais em sua estratégia institucional demonstram maior maturidade organizacional e reduzem significativamente a exposição a litígios e crises internas. Quando há assédio no meio ambiente de trabalho, não existem vencedores.

Adriana L. S. Lamounier Rodrigues, Dione Almeida e Larissa Matos
Coordenação:

Dione Almeida é advogada, doutoranda e mestra em Direito do Trabalho pela PUC/SP.
Especialista em Direito do Trabalho pela COGEAE-PUC-SP. Presidente da Comissão Nacional da Mulher Advogada.

MIGALHAS

N869, 29/01/2026

Os pecados do PGR que não são uma divina comédia

Norminha 869, 29/01/2026

Por Mário Sobral Jr

O PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos representa um avanço na Segurança do Trabalho. Porém, o famoso programa não tem conseguido promover a mudança cultural que muitos esperavam. Em uma escrita um pouco teológica (me perdoem os teólogos), vou listar os pecados que ajudam a explicar porque isso acontece.

Pecados capitais

A INVEJA é um pecado bastante frequente e confesso que eu mesmo já pelei, principalmente no início da carreira. Ela aparece quando se adotam modelos de documentos de outras empresas sem realizar os ajustes necessários às condições específicas da própria organização. Muitos PGRs são cópias que desconsideram o contexto real do trabalho, resultando em um gerenciamento de riscos mais simbólico do que funcional.

Associada a esse pecado surge também a LUXÚRIA, pois é comum sermos seduzidos por soluções tecnológicas (como as atuais IAs), que certamente podem ajudar, mas que se não estiverem conectadas à realidade operacional, acabam se transformando em mera pirotecnia. Multiplicam-se dashboards sofisticados e ferramentas digitais vistosas enquanto persistem riscos básicos não controlados.

Infelizmente, também tem sido comum observar empresas que reproduzem PGRs padronizados, os famosos CTRL-C, CTRL-V, de um ano para o outro, sem avaliar as reais mudanças no ambiente laboral. Parte desse problema pode estar associada à PREGUIÇA e à SOBERBA, quando o “profissional” presume já conhecer seus riscos e acredita que sua experiência é suficiente, dispensando o esforço em um trabalho de análise mais aprofundado.

Existe também o problema oposto. Uma enxurrada de informações, indicadores, formulários e procedimentos que atravancam o processo. Essa GULA na acumulação desordenada de dados, sem critério e sem análise, tem

como consequência direta a dificuldade na tomada de decisões.

Outro ponto que vem desde o finado PPRA é o tratamento do PGR como custo, e não como investimento. Essa postura até pode gerar uma economia aparente no curto prazo, mas produz custos elevados no médio e longo prazo, seja por afastamentos, ações regressivas, aumento do FAP ou judicialização das relações de trabalho. Ou seja, é fácil visualizar o pecado da AVAREZA, quando há a recusa em investir recursos financeiros, humanos e tecnológicos na prevenção.

A IRA aparece quando o PGR é elaborado de forma autoritária e pouco participativa. Em ambientes onde prevalecem cobranças excessivas, punições e intolerância ao questionamento, os trabalhadores deixam de contribuir com informações para o reconhecimento dos perigos e para a avaliação dos riscos.

Obstáculos culturais

A metáfora dos sete pecados capitais deixa claro que os principais obstáculos para que o PGR realmente funcione não são apenas técnicos ou normativos, mas também culturais, éticos e organizacionais. Ou seja, antes de inventar mais planilhas, matrizes coloridas ou dashboards milagrosos, é preciso ajoelhar e reconhecer os pecados cometidos.

Além disso, converter o PGR de um documento que muitos enxergam como penitência em um instrumento que realmente faça gestão a partir do trabalho real. Aí, sim, podemos chamar isso de divino.

O blog Segurito na Proteção trata de questões relacionadas à SST. É editado pelo professor Mário Sobral Jr, que é Mestre, engenheiro de Segurança do Trabalho, especialização em Higiene Ocupacional e Ergonomia e Editor do Jornal Segurito. mariosobral@jornalsegurito.com

[CLIQUE AQUI para assinar Revista Proteção Impressa e/ou Digital](#)

N869, 29/01/2026

Episódio 42 do 100 por Cento No Alvo

IA como Ferramenta de Suporte: Tecnologia que Potencializa Pessoas e Resultados

Norminha 869, 29/01/2026

Inteligência Artificial como Ferramenta de Suporte para Pessoas, Educação e Resultados.

A Inteligência Artificial não veio para substituir pessoas.

Ela veio para apoiar decisões, organizar informações, aumentar produtividade e melhorar resultados em todos os setores e segmentos.

No Episódio 42 do Podcast 100 por Cento No Alvo, Douglas Hakini recebe a Profª Marta Roberta Pinheiro Garcia Teles (Martinha), com a participação do Prof.

Samuel Alves da Silva, para uma conversa clara, responsável e acessível sobre o uso da Inteligência Artificial como ferramenta de suporte, mantendo o ser humano no centro das decisões.

Este episódio amplia a visão sobre a IA, mostrando que ela pode ser aplicada na educação, na produtividade, na gestão, na Segurança do Trabalho e em diversas outras áreas, sempre como apoio ao conhecimento, à prevenção e à eficiência.



INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO APOIO EM TODAS AS ÁREAS

A IA atua como um copiloto inteligente, ajudando pessoas e organizações a analisar dados, identificar padrões, organizar processos e tomar decisões mais assertivas, sempre com validação humana, técnica e ética.

Na Segurança do Trabalho, a IA auxilia na análise de riscos, na organização de documentos como PGR e PCMSO, na criação de treinamentos mais interativos e no apoio à prevenção de acidentes, fortalecendo a proteção à vida.

Na Produtividade, a Inteligência Artificial contribui para o planejamento, a otimização de processos, a redução de desperdícios e o apoio à gestão, permitindo mais foco em estratégia, qualidade e resultados.

Na Educação, desde o Ensino Fundamental até o Ensino Médio, a IA pode apoiar professores e alunos no processo de aprendizagem, personalizando conteúdos, estimulando o pensamento crítico e preparando crianças e jovens para um mundo cada vez mais tecnológico — sem substituir o papel essencial do educador.

USO CONSCIENTE, ÉTICA E RESPONSABILIDADE

O episódio também aborda a importância do uso ético e responsável da Inteligência Artificial, respeitando limites, privacidade e a legislação, como a LGPD.

Tecnologia sem governança vira risco. Com governança, vira solução.

Nesse contexto, destacamos a Robotcom IA, iniciativa voltada ao desenvolvimento e à aplicação de soluções baseadas em Inteligência Artificial com foco em apoio à tomada de decisão, inovação e uso consciente da tecnologia.

PRODUÇÃO TÉCNICA E CONTRIBUIÇÃO EDUCACIONAL

A Profª Marta Roberta Pinheiro Garcia Teles é autora e coautora de livros técnicos na área de tecnologia, com publicações pela Editora Senac São Paulo, reconhecida nacionalmente pela qualidade de seus materiais educacionais.

Suas obras utilizam linguagem clara e exemplares práticos, sendo voltadas a estudantes e profissionais de Tecnologia da Informação, mas com forte conexão com educação, produ

tividade e uso inteligente das ferramentas digitais.

Entre os principais livros, destacam-se: Fundamentos de desenvolvimento web back-end (2024/2025) – em coautoria

Fundamentos de desenvolvimento web front-end: construindo interfaces interativas (2025)

Word 2019 – 1ª Edição (2019)

Essas publicações reforçam a mensagem central do episódio:

👉 tecnologia bem aplicada é ferramenta de apoio ao aprendizado, ao trabalho e à tomada de decisão.

MENSAGEM CENTRAL DO EPISÓDIO

A Inteligência Artificial não substitui o ser humano.

Ela amplia capacidades, apoia decisões e fortalece resultados.

O futuro é tecnológico — mas o protagonismo continua sendo das pessoas.

■ PARTICIPE DO PODCAST 100 POR CENTO NO ALVO.

Apresentado pelo PodCaster Engº Douglas Hakini, o canal tem por objetivo de transmitir informações de conteúdo sobre Gestão de Segurança e q do trabalho, Qualidade, Produtividade, Meio Ambiente, Desenvolvimento Sustentável e ESG.

Assista os Vídeos do Canal:

<https://youtube.com/@podcast100porcentonovo?si=PdXef21SPgHaHp3Z>

Redes Sociais do Canal:

<https://www.instagram.com/podcast100noalvo/profilecard/?igsh=emgwaXF4ZnpxeW5z>

<https://www.threads.net/@podcast100noalvo>

<https://www.tiktok.com/@pod.cast.100.por%t=8sZ4gW4h8pZ&r=1>

N869, 29/01/2026


ROSINALDO RAMOS
 ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

Presidente Prudente - SP
 Rua Joaquim Nabuco, 1507 - VI. São Jorge
 ☎ 18 3903-1046 ☎ 18 99742-4659
 ✉ contato@rosinaldoramos.adv.br

Lucélia - SP
 Av. Internacional, 1340 - Centro
 ☎ 18 3551-1002 ☎ 18 99809-2880
 ✉ escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

Análise de Risco de Tarefas (ART)

Norminha 869, 29/01/2026

A avaliação de riscos pelo próprio trabalhador profissional, habilitado e capacitado, frequentemente conhecido como Autoavaliação de Segurança ou “Nova Visão” de segurança do trabalho, é um processo proativo onde o trabalhador analisa os perigos de sua tarefa no momento em que ela é realizada. Visa a prevenção ativa e a redução de acidentes até fatais. A Autoavaliação é um “espelho” que revela pontos de melhoria fortalecendo a segurança pessoa e da equipe.

Também conhecido como Análise de Risco de Trabalho (ART), é um processo sistemático para identificar, avaliar e controlar perigos no ambiente laboral, visando prevenir acidentes e doenças ocupacionais, garantindo a saúde dos trabalhadores e a segurança dos operadores, sendo um pilar fundamental para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), envolvendo etapas como a divisão das tarefas, identificação de perigos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, de acidentes, cuja avaliação da probabilidade e severidade e definição de medidas de controle serão qualitativa e quantitativa para possibilitar revisões periódicas.

É necessário que entendamos o trabalhador profissional contratado para as execuções de tarefas já conhecidas em função da sua formação profissional, como por exemplo um eletricista, um motorista, um carpinteiro, que saberão identificar, naturalmente, os perigos, os riscos e avaliar os riscos estabelecendo ações para eliminar, reduzir ou controlar esses riscos.

É um processo para redução da possibilidade de acidentes, quando no conjunto das tarefas de uma organização, existem aquelas mais críticas que podem causar lesões e resultar em danos pessoais, ao meio ambiente ou à propriedade. Lembrando que a realização de uma tarefa adequada depende do desempenho profissional do ser humano, estando relacionados com fatores internos e externos. Então, a importância em fazer a análise da tarefa com foco nos fatores humanos que podem induzir ao erro não intencional que se classifica em duas categorias: deslizes (slips) e enganos (mistakes). Os deslizes são erros que surgem de uma intenção correta, porém o executor faz a ação errada. De outra forma, os enganos são erros que ocorrem no planejamento de uma ação, ou seja, partem já de uma intenção errada. Por exemplo, no caso do deslize, o trabalhador decide para o equipamento A, no entanto, ao tomar a ação ele para o equipamento B. Já no engano, o trabalhador decide parar o equipamento B, parte do planejado, porém seria o equipamento A que deveria ser parado. Vamos supor uma máquina injetora de plástico que funciona automaticamente com o “canhão” aquecido” para dinamizar a produção que, se desligada inadvertidamente por engano, a necessidade de refazer o processo para funcionamento afetaria a injeção fria para desobstrução.

Os mecanismos de erro humano estão definidos em três níveis de comportamento SRK, cujos comportamentos são baseados em Habilidade é o Skill, baseado em Regras, Rules e, baseado em Conhecimento, Knowledge. No mecanismo de comportamento baseado em conhecimento, o trabalhador profissional faz uma leitura do problema, os diagnósticos necessários e elabora um plano de procedimentos para solução do problema; sendo utilizados os conhecimentos. No comportamento baseado em regras, o trabalhador irá seguir o problema e utilizar procedimentos já preestabele-

cidos. Por sua vez, o comportamento baseado na habilidade, ele, o trabalhador, olha a situação e busca rotinas já armazenadas na mente e toma a ação. Nesse caso, são ações já bastante praticada anteriormente e as faz automaticamente.

É preciso uma maior atenção ao ser humano, trabalhador profissional para lidar com cenários mais críticos que possam perder o controle, através de inúmeras metodologias de análise de tarefas que identificam os fatores humanos que induzem ao erro humano. Entre esses métodos, encontramos o HAZOP da tarefa, “What if” da tarefa, análise hierárquica da tarefa, análise da tarefa, erro humano preditivo e análise de erro de ação. Sendo que qualquer uma dessas metodologias fará análise passo a passo da tarefa para prever as situações de risco e fornecer orientações para redução da probabilidade de erro humano.

O conjunto de tarefas forma o serviço ou a atividade, portanto, é extremamente necessário, antes de efetuar um serviço de alto risco, fazer uma análise global dos perigos envolvidos no serviço, incluindo a interação com o meio ambiente. Essa análise precisa ser realizada por pessoas treinadas com experiências suficientes para identificar a maior parte do perigo.

Inúmeras metodologias podem ser empregadas para efetuar a análise de perigos, dentre elas estão a Análise Preliminar de Perigos (APP) e What if (O que acontece se...), ambas metodologias eficientes, se bem conduzidas para identificar os perigos envolvidos no serviço para iniciar as tomadas de decisões, minimizando os riscos de um acidente.

A análise de tarefa também proporciona outros ganhos, tais como: fornece base para a necessidade do desempenho humano versus a sua capacidade; provê informações para o desenvolvimento do procedimento; ajuda a identificar a quantidade de pessoas para executar a tarefa, necessidade de treinamento e comunicações.



Jamais conseguiremos dominar aquilo que desconhecemos

Partindo do princípio de que os gestores organizacionais devem manter inventário de riscos ocupacionais atualizados, contendo informações importantes sobre os riscos presentes no ambiente de trabalho, as informações sobre os processos e ambientes de trabalho serão contemplados, assim como a descrição das atividades exercidas pelos trabalhadores, os materiais, máquinas, equipamentos e ferramentas utilizados, as condições de iluminação, ruído, temperatura e umidade, entre outros fatores que possam gerar riscos à saúde e a segurança dos trabalhadores, quando através dessas informações, é possível identificar os perigos e avaliar os riscos ocupacionais associados a cada atividade ou ambiente de trabalho, auxiliando na elaboração de medidas de prevenção para reduzir ou controlar esses riscos.

Informações sobre atividades que os trabalhadores desenvolvem em seu ambiente de trabalho são importantes serem detectadas, de forma que será possível entender exatamente o que é feito em cada atividade, os processos envolvidos e os riscos ocupacionais relacionados a ela. Assim, se os trabalhadores profissionais lidam com produtos químicos durante suas atividades, a descrição das atividades irá contemplar os riscos associados a es-

sas substâncias e a necessidade de medidas de prevenção, como o uso de equipamentos de proteção individual ou equipamento de proteção coletiva e a adoção de boas práticas de manipulação. Portanto, a descrição das atividades é fundamental para identificar as exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. Compreender as tarefas realizadas pelos trabalhadores profissionais, permite avaliar medidas adequadas de prevenção, visando proteger a saúde e segurança dos trabalhadores de reforma eficaz.

Assim como é necessário e indispensável o trabalhador profissional conhecer integralmente sua profissão, correspondendo sua formação profissional, é também imprescindível que conheça e saiba da existência por parte da organização, procedimentos de respostas aos cenários de emergência e urgência, de acordo com os riscos, as características e as circunstâncias das atividades. Estes procedimentos devem ser de conhecidos pelos trabalhadores e testados periodicamente para garantir que estão atualizados e efetivos em casos de necessidades, lembrando que a preparação para emergências poderá salvar vidas e minimizar danos em situações críticas. Estamos falando dos meios e recursos necessários para o atendimento de primeiros socorros, encaminhamento de acidentados e abandono.

A preparação da organização para lidar com situações de emergência (eminência de morte), no ambiente de trabalho, os procedimentos de respostas devem ser bem definidos, considerando os riscos, características e circunstâncias das atividades. Será necessário prever os meios e recursos para os primeiros atendimentos, encaminhamentos de acidentados e abandono do local, caso seja necessário. Dessa forma, a organização poderá agir de forma rápida e eficiente para minimizar os danos causados pela necessidade da emergência.

A proposta saudável e inteligente, disponível para a sociedade trabalhadora, sindicatos de classe, escola de formação profissional e organizações distantes de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), é que a Avaliação de Riscos no Trabalho seja feita pelo próprio trabalhador profissional, como um pilar da segurança moderna do século XXI, tornando-o protagonista da sua própria integridade física e psíquica como trabalhador.

É necessário, urgentemente, que seja incentivada e estimulada a participação efetiva do trabalhador profissional no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), visto que, todo e qualquer trabalhador profissional formado, capacitado e habilitado consegue, voluntariamente, identificar naturalmente os perigos, avaliar riscos e sugerir medidas de controle, ampliando a segurança no seu ambiente de trabalho.

Acreditam, o direito de recusa, é direito do trabalhador, interromper ou nem iniciar uma atividade ao identificar risco grave e iminente à sua integridade física, ao meio ambiente ou ao patrimônio, sempre que forem identificados desvios de segurança, condições insecuras ou suspeitas de falhas em instalações com potencial para causar acidentes e, o fluxo para o direito de recusa é: 1)-identificação de risco grave e iminente; 2)-comunicação imediata ao gestor; 3)-Análise da Atividade com base na APR/PT; 4)-adequação de medidas preventivas ou corretivas; 5)-atualização dos registros aplicáveis; 6)-liberação ou manutenção da interrupção da atividade; 7)-monitoramento das ações da gestão.

Caso contrário, no universo do trabalho, de-

monstrará os números frios das estatísticas, onde poderemos perceber claramente, durante mais de cinco décadas e meia, trabalhadores sendo mortos pelo simples fato de trabalharem para manterem suas vidas e das suas famílias, quando a armadilha emocional prevaleceu sobre a razão.

Período	Trabalhadores CLT	AT (CAT)	Doenças	Mortes
70/79	12.428.828	1.535.843	3.227	3.604
80/89	21.077.804	1.053.909	4.220	4.672
90/99	23.648.341	414.886	19.706	3.925
2000/2009	32.970.507	370.205	24.002	2.811
20/19	47.010.784	395.605	14.662	2.542
20/23	50.615.574	399.670	24.932	2.631

AEPS-Anuário Estatístico da Previdência Social

Observem atentamente que, os inúmeros acidentes ocorridos desde 1970, são perturbadoramente similares a ocorrências prévias, o que significa que as lições dos eventos anteriores não foram assimiladas, parecendo que não basta divulgar notícias sobre as lições aprendidas, quando os gestores das organizações devem garantir que seus trabalhadores tenham realmente aprendido as lições relevantes e, uma forma de fazer isso é contar e recontar as histórias de eventos anteriores para que as pessoas sejam sensibilizadas para os erros do passado e possam reconhecer os eventos precursores quando eles ocorrem, já que devemos aprender com as experiências dos outros.

Lembrando que, contar histórias era um dos meios de instrução mais importantes nas sociedades pré-alfabetizadas.

Em uma era que as informações são transmitidas em taxas cada vez maiores, dedicar tempo para contar as histórias ainda é um meio vital para garantir que as lições sejam aprendidas.

Há falhas surpreendentes em aprender com uma ocorrência de acidente muito semelhante, quando abordamos a plataforma Deepwater Horizon, cujas causas se assemelharam ao ocorrido em uma plataforma de perfuração da Transocean quatro meses antes nas águas do Reino Unido, no momento da lição daquele evento ser de monitoramento vigilante. Ou seja, embora tenha havido a necessidade do monitoramento vigilante em ambos os casos, não houve o cumprimento. Assim como ocorreu no Brasil em relação a barragem em Minas Gerais, quando o rompimento da barragem de Mariana em 5 de novembro 2015, com 19 mortos e prejuízos intensos para o meio ambiente e, em seguida o rompimento da barragem da Vale em Brumadinho, em 25 de janeiro de 2019, causou 270 mortes e despejou 12 milhões de metros cúbicos de rejeito de mineração.

No período de agosto de 2001 a dezembro de 2007, foram analisados 210 acidentes de trabalho no Rio Grande do Sul pelos Auditores Fiscais do Trabalho, quando estes assumiram a tarefa de contar as histórias que se escondem por trás das estatísticas, expondo para a sociedade a experiência vivida, dando teste munho do que já viram, ouviram e consolidaram nos relatórios de acidentes fatais, quando observaram flagrantes descumprimentos das normas, que beiravam à negligência criminosa, amortecimento da percepção dos riscos, refletindo a banalidade como a vida no trabalho é tratada.

Ainda bem que, observa-se nos dados estatísticos acima descrito que, em função dos trabalhadores expostos aos acidentes no meio laboral, a imensa maioria se sai bem em relação à sua integridade física e psíquica, podendo usufruir da boa qualidade de vida.

**Jorge Gomes
Comendador SST 2022**

N869, 29/01/2026

Verão é temporada de otite: saiba como proteger seu filho

Norminha 869, 29/01/2026

O verão e as altas temperaturas levam milhares de crianças a passarem mais tempo em piscinas, clubes e praias. Embora o cenário seja de lazer e diversão, o período também marca o aumento significativo dos casos de otite, especialmente da otite externa, popularmente conhecida como otite de piscina ou otite do nadador. O problema é comum na infância e exige atenção dos pais para evitar complicações.

A maior incidência da doença nesta época do ano está relacionada ao contato frequente com a água, à umidade persistente no ouvido e ao calor, fatores que favorecem a proliferação de bactérias no canal auditivo. "A otite externa é uma infecção da pele do canal do ouvido, geralmente provocada pela exposição prolongada à água do mar ou da piscina. Pequenos traumatismos causados pelo uso inade-

quadro de cotonetes também aumentam o risco", explica o otorrinolaringologista Maury de Oliveira Faria Jr., da clínica Otorrino Rio Preto.

A condição é ainda mais comum em crianças que praticam natação ou frequentam piscinas com regularidade. Estudos apontam que bebês e crianças nadadoras apresentam uma incidência até duas vezes maior de otite, tanto externa quanto média. "Além da água, piscinas sem tratamento adequado podem concentrar microrganismos prejudiciais à saúde. Por isso, a qualidade da água deve ser observada com atenção", alerta o Rubens Huber, otorrinolaringologista da clínica Otorrino Rio Preto.

Os sintomas da otite externa costumam surgir de forma rápida e causam bastante desconforto. Dor no ouvido, vermelhidão, inchaço do canal auditivo e sensibilidade ao toque são os sinais mais comuns. Em alguns casos, a criança sente dor até ao vestir uma blusa ou encostar a orelha no travesseiro. Febre e saída de secreção também podem ocorrer, indicando um quadro mais avançado. "Quando há dor persistente, febre ou saída de pus, é fundamental procurar atendimento médico. A automedicação pode agravar o problema", reforça Faria Jr.

É importante diferenciar a otite externa da otite média, outro tipo frequente na infância. Enquanto a primeira afeta o canal auditivo e é mais comum no verão, a otite média ocorre atrás do tímpano e costuma estar associada a gripes, resfriados e infecções respiratórias, sendo mais recorrente nos meses frios. "Nas crianças, o canal que liga o nariz ao ouvido é mais curto e horizontal, o que facilita a propagação de infecções respiratórias para o ouvido médio, especialmente nos primeiros anos de vida, quando o sistema imunológico ainda está em desenvolvimento", explica Rubens Huber.

A prevenção da otite de piscina passa por cuidados simples, mas fundamentais. Secar bem os ouvidos após banho, piscina ou mar é uma das principais recomendações. A orientação dos especialistas é inclinar a cabeça da criança para os lados, permitindo que a água saia por gravidade, e secar apenas a parte

externa com uma toalha. "O uso de cotonetes dentro do ouvido deve ser evitado. Eles podem causar ferimentos no canal auditivo e até perfurar o tímpano, além de favorecer infecções", destaca Faria Jr. O uso de protetores auriculares pode ser indicado para crianças que nadam com frequência, assim como evitar piscinas com água de procedência duvidosa.

O tratamento da otite depende do tipo e da gravidade da infecção. Na maioria dos casos de otite externa, são indicados analgésicos para controle da dor e antibióticos tópicos em forma de gotas. Em situações mais graves, pode ser necessário o uso de antibiótico por via oral. "Cada caso precisa ser avaliado individualmente. Nunca se deve pingar substâncias caseiras no ouvido ou reutilizar medicamentos de episódios anteriores", alerta Rubens Huber.



Calor, umidade e piscina aumentam os casos de infecção no ouvido entre crianças, alertam especialistas da clínica Otorrino Rio Preto

Quando os episódios se tornam frequentes, mais de três em seis meses ou quatro em um ano, o quadro é considerado otite de repetição e exige acompanhamento especializado. Nesses casos, pode ser necessário investigar outras causas, como aumento da adenoidite, alergias ou infecções respiratórias recorrentes. "Oites repetidas podem levar a complicações importantes, como perda auditiva e perfuração do tímpano, por isso o acompanhamento com o otorrinolaringologista é essencial", finaliza Faria Jr.

Sobre a Otorrino Rio Preto

A Otorrino Rio Preto oferece cuidado completo para a saúde auditiva, respiratória e vocal, com foco em diagnósticos precisos e tratamentos personalizados. Unindo tecnologia, experiência e acolhimento, a clínica reúne um corpo clínico altamente qualificado para atender pacientes de todas as idades, com humanização e atenção integral. O corpo clínico é formado pelos otorrinolaringologistas Adriano Reis (especialista em cirurgia de ouvido, reabilitação auditiva e implante coclear - @dradrianoreis), Maury de Oliveira Faria Jr. (distúrbios de equilíbrio, zumbido e cirurgias de adenoidite e amigdala - @dr.mauryfaria), Rubens Huber (cirurgias da laringe e voz, tratamento do ronco, apneia e sinusite - @dr.rubenshuber) e Rael Lucas Matimoto (rinoplastia, mentoplastia, lifting facial e outros procedimentos funcionais e estéticos - @dr.raelmatimoto). A clínica está localizada na Rua Cila, nº 3158 – Bairro Redentora, em São José do Rio Preto (SP). Informações:

www.otorriniorioporto.com.br

N869, 29/01/2026

Qualificação profissional ganha espaço na negociação coletiva

Norminha 869, 29/01/2026

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou, na sexta-feira (23), o Boletim Boas Práticas em Negociações Coletivas, com foco na qualificação profissional, reunindo exemplos de cláusulas que ampliam o acesso dos trabalhadores a oportunidades de formação e desenvolvimento. A publicação apresenta 20 boas práticas negociadas em acordos e convenções coletivas registradas no Sistema Mediador do MTE em 2024, em diferentes setores e regiões do país.

A qualificação profissional é um fator estratégico tanto para o desenvolvimento do trabalhador quanto para o aumento da produtividade e da eficiência das empresas. No entanto, a legislação trabalhista brasileira ainda possui poucas disposições que estimulem diretamente a promoção da qualificação, o que torna a negociação coletiva um instrumento essencial para assegurar garantias que favoreçam o acesso a cursos, treinamentos e atividades formativas.

Segundo o boletim, cerca de 12% das negociações coletivas registradas em 2024 incluíram cláusulas relacionadas à qualificação profissional. A maioria prevê o compromisso do empregador em promover ou apoiar a capacitação dos empregados. As cláusulas também tratam de temas como a inclusão do tempo de qualificação na jornada de trabalho, a liberação remunerada para participação em cursos, seminários e congressos, o custeio total ou parcial das despesas, além de medidas voltadas à requalificação profissional diante de inovações tecnológicas, automação e uso de novas ferramentas, como a inteligência artificial.

cial.

Entre os exemplos destacados estão cláusulas que garantem treinamento em novas tecnologias, programas de atualização escolar, políticas estruturadas de capacitação e desenvolvimento profissional, reembolso de despesas com cursos, manutenção de bibliotecas técnicas nos locais de trabalho e licença remunerada para participação em atividades formativas promovidas por sindicatos ou instituições especializadas.

Para a coordenadora de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho do MTE, Rafaela Rodrigues, ao divulgar essas experiências, o boletim Boas Práticas reforça a importância da negociação coletiva como um mecanismo capaz de reduzir desigualdades no acesso à qualificação, preparar os trabalhadores para as transformações do mundo do trabalho e contribuir para a construção de um mercado de trabalho mais justo, competitivo e sustentável.

"A qualificação profissional negociada coletivamente é uma ferramenta estratégica para preparar os trabalhadores para as transformações do mundo do trabalho. Ao incluir essas cláusulas em acordos e convenções coletivas, sindicatos e empregadores contribuem para ampliar oportunidades de desenvolvimento, fortalecer a empregabilidade e garantir que os avanços tecnológicos e organizacionais caminhem junto com a valorização do trabalho e a promoção de condições mais justas no mercado de trabalho", reforça Rafaela.

Confira [aqui](#) o boletim de Qualificação Profissional.

N869, 29/01/2026

ÍGNEA

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 antiforção.
- + 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
f jbequipamentos



Novas formas de medir a sua Gestão

Norminha 869, 29/01/2026

Por Adilson Monteiro*

A Segurança deve ser medida e faz parte de qualquer sistema de gestão em uma Organização. Isto acontece com a Operação, Qualidade, Manutenção e até Recursos Humanos, assim não pode ser diferente para a Segurança.

👉 O problema nasce quando temos uma visão linear da Segurança, baseada em indicadores reativos, como taxas de frequência, número de assinaturas em listas de treinamentos e diálogos de Segurança e assim a gestão fica refém do "revisor" sem possibilidade de olhar à frente pelo "para-brisa".

👉 A Segurança Tradicional tem como direcionamento principal a redução de acidentes e logo, a medição pelos números que os relatam como a principal avaliação da qualidade de gestão. Porém, já sabemos que a construção de um ambiente seguro e saudável é fruto de uma complexidade de ações e condições que estão interagindo dinâmica e constantemente.

⚠ Essa complexidade sociotécnica tem elementos humanos como conhecimento, motivação e cognição entrelaçados nos elementos organizacionais como princípios, recursos e tecnologia.

Portanto a Segurança deve dotar-se de:

💡 **Disponibilidade:** capacidade de prontidão para resolver problemas, a tempo e qualidade, no atendimento de várias áreas da empresa além da Operação e Manutenção;

💡 **Eficiência:** capacidade de contribuir efetivamente para alcançar as metas do Negócio, como parceiro.



Segurança: Novas formas de medir a sua Gestão

➡ Logo, gerir a Segurança somente olhando para a área como algo separado da Organização, mirando somente em sua burocracia e regramento técnico, causa miopia na gestão e distanciamento. Estes pontos devem restrinquir-se ao mínimo necessário e a contribuição da solução para problemas e entender a dinâmica do Negócio, constituem elementos fundamentais para reconhecer a área da Segurança como um valor para a empresa.

🏆 Reconhecer que a gestão da Segurança passa por indicadores fáticos e sutis é fundamental na complexidade, ou seja, ter a gestão confortável por valores matemáticos e tendências, sendo estas últimas baseadas em opiniões diversas, pessoas e líderes de áreas, formam um mosaico cultural que mostra a tendência do cuidado real

aos trabalhadores(as) na sua saúde e prevenção de acidentes.



Assista live com Adilson Monteiro sobre:
HOP – DESEMPENHO ORGANIZACIONAL HUMANO
https://www.youtube.com/watch?v=wYwr0Y_MbV-A

N869, 29/01/2026

Confira o guia informativo sobre segurança cibernética

Norminha 869, 29/01/2026

A parceria entre o SESI-SP e a Fundacentro tem como objetivo compartilhar conhecimentos e experiências em Saúde e Segurança do Trabalho, por meio do desenvolvimento de pesquisas, projetos e ações voltadas à redução de lesões e agravos à saúde relacionados ao trabalho.

Como parte dessa iniciativa, foi desenvolvido o Guia Informativo sobre a ISO 45001, que apresenta, de forma simples e interativa, os fundamentos do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO), seus principais benefícios, sua estrutura e o papel da liderança e dos trabalhadores na promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

A ISO 45001 contribui para a identificação e o gerenciamento proativo de perigos e riscos, a redução de acidentes, agravos à saúde e absenteísmo, além de estimular o atendimento aos requisitos legais, o engajamento dos trabalhadores e a melhoria da eficiência operacional. A norma também é compatível com outros sistemas de gestão, como a ISO 9001 e a ISO 14001, possibilitando uma gestão integrada.

ISO 45001 no app SST Fácil

Este material está disponível no APP SST Fá-

cil, plataforma desenvolvida pela Fundacentro para facilitar o acesso de trabalhadores e profissionais de SST a conteúdos técnicos e educativos. O aplicativo reúne informações interativas em formato de perguntas e respostas, vídeos e materiais de apoio sobre diversos temas relacionados à saúde e segurança no trabalho.

Com interface intuitiva e linguagem acessível, o APP SST Fácil está disponível gratuitamente para dispositivos Android e iOS, e pode ser utilizado como ferramenta de consulta e capacitação contínua.

A inclusão do conteúdo sobre a ISO 45001 no app reforça o compromisso da parceria em ampliar o conhecimento técnico e apoiar empresas na promoção de ambientes laborais cada vez mais seguros e saudáveis.

Acesse o APP SST FÁCIL no link:

- [SST Fácil aproxima a ISO 45001 do dia a dia do trabalho — FUNDACENTRO](#)
- [SST Fácil – Apps no Google Play](#)
- [SST Fácil na App Store](#)

E para baixar o Guia Informativo, acesse:
<https://www.sesisp.org.br/para-industria/baixar-conteudo/26772/Guia-informativo:-ISO-45001>

N869, 29/01/2026

Qual intenção você carrega para sua atuação em Segurança do Trabalho este ano?

Norminha 869, 29/01/2026

Todo início de ano traz consigo uma sensação de recomeço. Novos planos, novas metas e a expectativa de fazer diferente. Na Segurança do Trabalho, esse momento é ainda mais simbólico, porque cada decisão tomada ao longo do ano impacta diretamente pessoas, ambientes e vidas.

Mas antes de pensar em metas, indicadores ou projetos, existe uma pergunta simples e poderosa que precisa ser feita: qual intenção você carrega para a sua atuação em Segurança do Trabalho neste ano?

Intenção não é meta

Metas falam sobre resultados. Intenção fala sobre postura.

Você pode ter excelentes metas técnicas e ainda assim atuar no automático, no cansaço ou apenas no cumprimento de obrigações. A intenção, por outro lado, define como você caminha em direção a essas metas.

É a intenção que orienta suas escolhas quando ninguém está olhando. É ela que aparece na forma como você se comunica, orienta, corrige e decide. Na prática, a intenção molda o comportamento muito mais do que qualquer planejamento formal.

O risco de começar o ano no piloto automático

Muitos profissionais iniciam o ano repetindo padrões do ano anterior, sem refletir sobre o que precisa mudar. Continuam correndo, acumulando demandas e reagindo aos problemas à medida que surgem.

Esse piloto automático é um risco silencioso. Ele reduz a atenção, aumenta o desgaste emocional e enfraquece a capacidade de perceber riscos, tanto físicos quanto comportamentais. Sem intenção clara, o ano passa rápido, mas deixa pouco aprendizado.

Parar para refletir sobre a intenção é um ato de consciência e prevenção.

A intenção que sustenta o cuidado

Na Segurança do Trabalho, cuidar é a essência. Mas o cuidado pode assumir formas muito diferentes, dependendo da intenção por trás das ações.

Você pode orientar para cumprir.

Ou pode orientar para proteger.

Pode cobrar para evitar problemas.

Ou pode dialogar para gerar consciência.

A diferença entre essas posturas está na intenção. Quando ela é clara e alinhada ao cuidado com pessoas, o trabalho ganha mais sentido e impacto.

Intenção também é autocuidado

Carregar uma intenção consciente para o ano não é apenas sobre os outros, é também sobre você. É reconhecer limites, respeitar o próprio ritmo e evitar o desgaste desnecessário.

Profissionais que não definem intenções acabam absorvendo tudo, dizendo sim para tudo e se afastando de si mesmos. Com o tempo, isso cobra um preço alto na saúde emocional e na qualidade das decisões.

Definir uma intenção é estabelecer um norte. É lembrar diariamente por que você faz o que faz e até onde pode ir sem se perder.

Um convite à consciência

Talvez sua intenção para este ano seja ser mais presente.

Ou mais paciente.

Ou mais firme.

Ou mais humano.

Não existe intenção certa ou errada. Existe intenção consciente. Aquela que você escolhe carregar e lembrar quando os dias ficarem difíceis.



A Segurança do Trabalho precisa de profissionais tecnicamente preparados, mas também de profissionais conscientes, inteiros e alinhados com o que acreditam.

Antes de qualquer meta

Antes de qualquer meta, escolha sua intenção. Ela será o fio condutor das suas decisões, da sua postura e do seu impacto ao longo do ano.

Que a sua atuação em Segurança do Trabalho seja guiada não apenas pelo que precisa ser feito, mas pelo como e pelo porquê você faz. É assim que a prevenção se fortalece e o trabalho ganha sentido.

E você, qual intenção escolhe carregar para sua atuação em Segurança do Trabalho neste ano?

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

N869, 29/01/2026

A PALESTRA CERTA PARA TRANSFORMAR A SUA SIPAT



SUA SIPAT NÃO PRECISA SER APENAS
MAIS UM EVENTO
NO CALENDÁRIO

Elá 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!

Santa Catarina sediará o 37º ENANGRAD 2026 em Florianópolis

Norminha 869, 29/01/2026

O Conselho Regional de Administração de Santa Catarina (CRA-SC) confirmou sua participação no 37º Encontro Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ENANGRAD 2026), que será realizado no mês de outubro, em Florianópolis (Florianópolis). O evento reunirá dirigentes, docentes e coordenadores de cursos de Administração de todo o país, consolidando Santa Catarina como anfitriã do principal encontro nacional da área.

A confirmação ocorreu durante a solenidade de posse da nova Diretoria da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD), realizada em São Paulo. Na ocasião, o presidente do CRA-SC, Adm. João Luiz Merini Moser, destacou a expectativa para a realização do 37º ENANGRAD em Santa Catarina e a relevância do evento para o fortalecimento da formação acadêmica e da integração institucional no campo da Administração.

Também participou da solenidade a conselheira federal por Santa Catarina, a Adm. Isabela Regina Fornari Müller, que assumiu oficialmente a assessoria da presidência da AGRAD, ampliando a representatividade catarinense na entidade nacional.

A nova Diretoria da AGRAD é presidida pela Adm. Claudia de Salles Stadtlober, tendo como vice-presidente Adm. Andres Rodriguez Veloso. A participação do CRA-SC integra a agenda institucional de articulação com entidades nacionais da área da Administração, com foco no desenvolvimento da profissão e no alinhamento entre ensino superior, sistema profissional e mercado.

CRA-SC

O Conselho Regional de Administração de Santa Catarina (CRA-SC) é a autarquia federal que orienta, fiscaliza e disciplina o exercício da profissão de Administração e Tecnólogo em Administração no estado. Os conselheiros podem falar sobre os mais diversos temas relacionados à gestão pública e privada, governança, mercado de trabalho, educação em Administração, sustentabilidade, compliance e ética profissional.



Diretoria do CRA-SC na posse da Diretoria da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração
N869, 29/01/2026

“Universidade A Voz do SESMT”
Sábados das 8 às 9 horas
Com Alfredo Luiz e Humberto
[NO RÁDIO – NO INSTAGRAM](#)

“Café com Segurança”
Sextas-feiras às 7h30
Com Iva Barbosa (IvaBella)
[NO INSTAGRAM](#)

“Justiça no SESMT”
Sábados das 9 às 11 horas
Com Sylvio Silomar
[NO YOUTUBE](#)



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

Liderança que inspira mudança de comportamento

Norminha 869, 29/01/2026

Era mais uma manhã de visitas no canteiro de obras. O sol ainda nem tinha dado

MTE propõe decreto para regulamentar a profissão de trabalhador multimídia

Norminha 869, 29/01/2026

O ministro do Trabalho e Emprego,

Luiz Marinho, anunciou na quarta-feira (21) a elaboração de uma proposta de decreto para regulamentar a Lei nº 15.325, de 6 de janeiro de 2026, que instituiu a profissão de trabalhador multimídia.

Na ocasião, o ministro recebeu representantes de duas federações nacionais de radialistas e do Movimento Nacional dos Radialistas. A categoria esteve representada pela Federação Nacional dos Radialistas Profissionais e dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão, Televisão, Sistemas de TV por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicações (FENARTE), pela Federação Interestadual dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão (FITERT) e pelo Movimento Nacional dos Radialistas, que apresentaram ao ministro uma proposta de regulamentação da Lei nº 15.325.

A proposta de decreto será elaborada de forma conjunta por representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, da Secretaria de Proteção ao Trabalhador, da Secretaria de Relações do Trabalho e da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, sob a coordenação da Secretaria-Executiva do MTE. O prazo para a conclusão dos trabalhos é de 30 dias.

O secretário de Proteção ao Trabalhador, Carlos Augusto, afirmou que a posição do Ministério do Trabalho e Emprego é no sentido de regulamentar a Lei nº 15.325 para evitar insegurança jurídica e a abertura excessiva de brechas para a flexibilização das relações de trabalho, especialmente por meio de aditivos contratuais. Segundo ele, a ausência de regulamentação pode gerar sobreposição e conflito com legislações já existentes que tratam das profissões de jornalista e publicitário, além de fragilizar direitos atualmente assegurados por negociação coletiva.



Iniciativa foi anunciada pelo ministro Luiz Marinho após reunião com federações de radialistas, no contexto do debate sobre a regulamentação da Lei nº 15.325, de 2026.

Os radialistas defendem a regulamentação da lei com base no princípio do “sem prejuízo das atribuições de outras categorias profissionais”, previsto no artigo 3º da Lei nº 15.325.

N869, 29/01/2026

balhar com medo. Todo mundo quer se sentir valorizado, parte de algo maior.

Por outro lado, lideranças como a do seu João são raras, mas inesquecíveis. Ele sabia o nome de cada trabalhador, perguntava sobre a família, fazia questão de estar no meio da equipe nos momentos mais difíceis. E o que eu via era uma mudança natural. Não porque ele mandava, mas porque ele fazia. Quando uma liderança dá o exemplo, ninguém precisa de ordens. O time segue porque confia.

A liderança que inspira mudança de comportamento também sabe escutar. Eu aprendi isso em uma experiência marcante. Estava numa fábrica onde os operadores resistiam a um novo procedimento de segurança. A liderança chamava de “teimosia”, mas resolvi perguntar. E a resposta foi reveladora: o procedimento não fazia sentido na prática e atrasava o trabalho. Ajustamos juntos, e a resistência desapareceu. Às vezes, a mudança não acontece porque falta ouvir quem tá na linha de frente.

Outro ponto crucial é a consistência. O líder que muda de opinião toda hora ou faz uma coisa e cobra outra não inspira confiança. Já o líder que tem clareza nos valores e vive aquilo que prega, esse sim deixa marca. As pessoas observam cada detalhe. Não adianta exigir uso de EPI se você entra no canteiro sem capacete. O exemplo tem que vir de cima, sempre.

E, por fim, uma liderança inspiradora nunca esquece que está lidando com pessoas. São histórias, sonhos, medos, famílias. Quando o trabalhador sente que o líder se preocupa de verdade, ele se engaja. Ele entende que segurança não é só uma obrigação, mas uma proteção para ele e para quem ele ama.

No final das contas, liderança que inspira mudança de comportamento é aquela que consegue transformar a segurança em algo real, humano e palpável. Não é sobre gráficos ou relatórios, é sobre gente. E quando a gente entende isso, a mudança deixa de ser um desafio e vira consequência.

N869, 29/01/2026

as caras por completo, mas lá estava o seu João, mestre de obras, reunindo a equipe. Ele não tinha uma postura de chefe, mas de líder de verdade. Começava o dia com uma conversa que parecia simples, mas que tinha um impacto enorme. Ele dizia: “Gente, a gente volta pra casa do jeito que saiu. Todo mundo tem alguém esperando. Então, vamos fazer do jeito certo, por nós e por eles.” E era incrível como aquela fala, com a voz rouca e a simplicidade do seu João, fazia os trabalhadores pararem e pensarem.

Esse é o poder da liderança que inspira mudança de comportamento. Não é só sobre falar bonito ou ter um cargo alto. É sobre ser exemplo, sobre criar conexões genuínas e mostrar que a segurança não é só uma exigência, mas um valor. É sobre transformar a forma como as pessoas enxergam o trabalho e, principalmente, a vida.

Muitas vezes, a gente confunde liderança com autoridade. Pensa que quem tem o crachá mais pesado dita as regras e os outros seguem. Só que na prática, isso não funciona. Comportamento não muda no grito. Ele muda quando as pessoas acreditam no propósito por trás da mudança. E isso só acontece quando a liderança é verdadeira, humana e consistente.

Eu já vi lideranças que, ao invés de inspirar, intimidavam. “Se não fizer do jeito certo, tá fora!” – é o tipo de frase que causa medo, mas não transforma. Quando o foco é a ameaça, o comportamento pode até mudar na hora, mas não se sustenta. No fundo, ninguém quer tra-

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



Estudo revela fatores associados ao risco de suicídio em profissionais de enfermagem no sul do Brasil

Artigo publicado na RBSO destaca a realidade dos hospitais universitários federais e aprofunda o debate sobre sofrimento psíquico

Norminha 869, 29/01/2026

A Revista Brasileira de Saúde Ocupacional – RBSO publica uma pesquisa que lança um alerta sobre a saúde mental dos profissionais de enfermagem no Brasil. Intitulada [“Risco de suicídio em profissionais de enfermagem: um estudo transversal em hospitais universitários no extremo sul do Brasil”](#), o artigo evidencia a urgência do debate sobre o sofrimento psíquico e condições de trabalho na área da saúde.

Realizada em dois hospitais universitários federais, a investigação examina a prevalência do risco de suicídio e os fatores associados à categoria, em um momento marcado pela pandemia de Covid-19 e intensificação das exigências físicas e emocionais no trabalho em saúde.

Risco de suicídio entre profissionais de enfermagem

Participaram do estudo 581 profissionais de enfermagem, majoritariamente mulheres, que responderam a um questionário on-line com informações sociodemográficas, de saúde e de comportamento, além do instrumento MINI (International Neuropsychiatric Interview) para avaliação do risco de suicídio. A prevalência encontrada foi de 8,8%, percentual inferior ao observado em estudos pré-pandêmicos com o mesmo método, diferença atribuída a características locais da amostra e possível viés de seleção.

A pesquisa identificou maior prevalência de risco de suicídio entre mulheres, profissionais com idade entre 41 e 68 anos e pessoas LGBTQIAPN+. O risco também foi mais elevado entre participantes de pele branca, sem companheiro, com escolaridade média ou técnica e sem filhos. Além disso, o levantamento aponta índices mais altos entre aqueles com renda familiar entre 3 mil e 5 mil reais e que vivem em imóvel alugado ou cedido.

A análise ajustada mostrou que o risco de suicídio esteve associado ao uso de tabaco, à depressão autorreferida, apontada como o fator de maior impacto; à vivência de abuso ou agressão na infância; e ao desejo de trocar de profissão, elemento relacionado ao estresse crônico e às limitações do processo de trabalho na enfermagem. A renda familiar mais elevada apareceu como fator de proteção, reduzindo significativamente esse risco.

Condições de trabalho, pandemia e adoecimento mental

O estudo reforça evidências nacionais e internacionais de que enfermeiros estão mais vulneráveis ao adoecimento psíquico do que a população geral. Os achados destacam a

necessidade de ações institucionais voltadas à valorização profissional, à prevenção em saúde mental e ao acompanhamento psicosocial contínuo nos ambientes de trabalho.

Os profissionais de enfermagem, que compõem a maior parte da força de trabalho em saúde, atuam sob condições de alta sobrecarga, estresse e exposição a riscos. Destaca-se o adoecimento mental nesse grupo, com ocorrência de ansiedade, depressão, esgotamento profissional e risco de suicídio, fenômeno crescente e considerado um grave problema de saúde pública.

Evidências nacionais e internacionais indicam maior prevalência de tentativas e ideiação suicida entre profissionais de enfermagem em comparação a outros trabalhadores e à população geral. O texto ressalta que ambientes de trabalho psicologicamente desfavoráveis e a intensificação das exigências durante a pandemia de Covid-19 agravaram esses riscos, associando o suicídio a motivos como estresse elevado, depressão, histórico prévio e impactos pessoais da pandemia.

Dante desse contexto, o estudo enfatiza a importância de investigar a saúde mental da enfermagem e propõe identificar a prevalência e as causas associadas ao risco de suicídio.



Autoria:

As especialistas Vanda Maria da Rosa Jardim e Laíne Bertinetti Aldrighi contribuíram na concepção do estudo, no levantamento, análise e interpretação dos dados. Também na elaboração e revisão crítica do manuscrito.

O [artigo](#) de pesquisa está disponível na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional – RBSO, na [plataforma SciELO](#), com acesso gratuito ao PDF, nos idiomas português e inglês.

Saiba mais:

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

Texto: Débora Maria Santos

Nº 869, 29/01/2026

Programa traz benefícios à saúde de trabalhadoras da atenção básica

Norminha 869, 29/01/2026

Educação em saúde é uma estratégia viável e eficaz para auxiliar trabalhadores do Sistema Único de Saúde (SUS) a implementarem mudanças positivas na qualidade de vida. Oferecer insumos para que os profissionais romam com as dificuldades da rotina laboral e incorporem bons hábitos e autocuidado mostrou-se fundamental, como demonstra o artigo [Intervenção de mudança de comportamento relacionada ao estilo de vida de trabalhadoras da atenção básica à saúde: um estudo qualitativo](#).

Publicada pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), a pesquisa revelou outro impacto positivo: melhoria na qualidade de assistência aos usuários do sistema de saúde. Isso porque muitas participantes se sentiram motivadas a multiplicar as informações adquiridas junto aos usuários.

A intervenção, conduzida por pesquisadores da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e da Universidade de São Paulo (USP), contou com quatro encontros individuais de aproximadamente 40 minutos. Participaram 20 trabalhadoras da atenção básica à saúde (ABS), entre agentes comunitárias, enfermeiras, médicas e outras. Elas receberam orientações sobre alimentação saudável e prática de atividade física, materiais informativos e mensagens motivacionais diárias.

Além de dicas e benefícios, os encontros abordavam barreiras no processo de mudança de hábito, recaídas e pensamentos sabotadores que surgiam. Ao final da intervenção, as participantes responderam uma entrevista semiestruturada em que revelaram alto nível

de satisfação com o programa, capaz de incentivar mudanças de comportamento e ampliar o conhecimento sobre saúde. Os pesquisadores submeteram os relatos à análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin e Maria Cecília Minayo.

Apesar da avaliação positiva, sugeriram que futuras iniciativas tenham maior duração, incluam acompanhamento presencial e ofereçam suporte de profissionais especializados, como nutricionistas e educadores físicos.

O estudo destaca a escassez de produção acadêmica sobre a avaliação dessas intervenções e a carência de políticas públicas voltadas especificamente à saúde dos trabalhadores do SUS. Reforça ainda a importância de ações institucionais que promovam o autocuidado e melhorem a qualidade de vida desses profissionais.



A pesquisa foi baseada no trabalho de conclusão de curso de Marília Coelho, uma das autoras do artigo juntamente com Grace Angélica de Oliveira Gomes, Letícia Fernanda Belo, Andresa Pereira da Paixão, Lorena Jorge Lorenzi, Leandro Augusto Bisetto, Fábio Leandro da Silva, Maria Júlia da Cruz Souza, Nayara Formenton da Silva e Vivian Aline Mininel.

Texto: Karina Penariol Sanches
Nº 869, 29/01/2026

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

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