

Peão de Pecuária, o que Protege, Chapéu ou Capacete?

Norminha 870, 05/02/2026

Não houve mudança nas normas e o uso do equipamento segue vinculado à análise de risco da atividade, como já ocorre há mais de duas décadas.

Informações que vêm circulando na internet, em textos, podcasts e publicações nas redes sociais, têm gerado preocupação entre produtores e trabalhadores rurais ao sugerirem que teria se tornado obrigatório o uso de capacete de proteção, como os da construção civil, durante atividades rotineiras no campo, como o pastoreio.

Não houve qualquer alteração nas normas trabalhistas que imponha essa exigência de forma generalizada na atividade rural.



DESTAQUE
A orientação é que produtores e trabalhadores busquem apoio técnico especializado para avaliar corretamente os riscos de cada função, evitando decisões baseadas apenas em conteúdos virais e garantindo o cumprimento das normas já estabelecidas.

A nosso pedido, a Especialista em Segurança e Saúde no Trabalho Rural, Eng. Ester Soares Paiva de Souza, com mais de 30 anos de experiência no meio rural, associada da ANDEST e da ASMEST, escreveu exclusivamente, o artigo “Peão de Pecuária, o que Protege, Chapéu ou Capacete?” que estamos publicando em destaque, na Página 02/13 desta edição.

Também, em destaque, estamos compartilhando artigo publicado pela **Federação da Agricultura e Pecuária de Goiás** em sua página Oficial da internet.

Leia artigos completos na Página 02/13 EM TEMPO:

Em nota enviada à reportagem, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) destaca que a NR-31 está em pleno vigor e não proíbe o uso de chapéu no trabalho rural, nem estabelece a obrigatoriedade genérica de capacete.

‘A DISCUSSÃO DEVERIA SER OUTRA’

A Engenheira de Segurança do Trabalho, Perita e instrutora do Senar em cursos sobre a NR-31, Carolina Melo de Presidente Prudente/SP, também enfatiza que a norma não proíbe o uso do chapéu tradicional, mas determina que ele não substitui o capacete quando há risco de impacto, queda ou acidente. “Nessas situações, o capacete de segurança deve ser usado e, se não for, pode haver multa e responsabilidade para o empregador”, diz.

Entretanto, ela ressalta que a discussão trazida pelos atuais boatos não deveria se limitar à substituição de um acessório tradicional pelo capacete, mas sim levantar a necessidade de avaliar os índices de acidentes envolvendo quedas de cavalo e impactos na cabeça, bem como as consequências desses eventos para a saúde do trabalhador.

N870, 05/02/2026



Riscos psicossociais não são frescura: por que 2026 exige uma nova postura das empresas. **Página 03/13**



Justiça obriga fazendeiro a pagar 20% de insalubridade por limpeza de curral; entenda **Página 04/13**



Lesão mínima justifica auxílio-acidente se reduzir capacidade laboral **Página 05/13**



As profissões que mais registram afastamentos por transtornos mentais no Brasil. **Página 10/13**

PROGRAMAÇÃO EXPOTEL 2026 SUPREENDE PELA OBJETIVIDADE
Página 06/13



Farmácia, mercado e lojas acabam com escala 6x1, enquanto Brasília debate mudanças. **Página 11/13**

Caso Boate Kiss completa 13 anos exigindo padronização nacional das normas de segurança **Página 07/13**



Psicólogo lista principais maneiras de cuidar da saúde mental em 2026. **Página 13/13**

MTE altera NRs 22, 9 e 28, endurecendo penalidades e critérios de fiscalização. **Página 12/13**

Aedes aegypti e Escorpiões: Prevenção, Controle e Saúde Pública no Dia a Dia **Página 04/13**

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

Presidente Epitácio - SP
Rua Cuiabá, 3-82 - Centro
☎ 18 3281-4342 ☎ 18 99637-9315
✉ contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br

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

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

advociarosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

Peão de Pecuária, o que Protege, Chapéu ou Capacete?

Norminha 870, 05/02/2026
Eng.^a Ester Soares Paiva de Souza
Em recente artigo publicado nas mídias, consta afirmações com interpretação equivocada das Normas Regulamentadoras pautado em uma obrigatoriedade inexistente. Vimos por meio do presente artigo esclarecer que no ordenamento Técnico e Normativo não existe obrigatoriedade genérica para o uso de capacete por trabalhadores rurais na pecuária, apesar de interpretações divulgadas recentemente por matérias jornalísticas. Essa leitura não encontra respaldo na NR-31, em sua revisão de 31 de março de 2024. A norma estabelece que os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) devem ser defin

dos conforme os riscos ocupacionais reais, previsíveis e inerentes à atividade, em consonância com a NR-6, sendo obrigatória a realização de Análise Técnica de Riscos por profissional habilitado e sua formalização no **PGR TR**. Eventos eventuais ou de baixa probabilidade, por si só, não caracterizam risco ocupacional. O capacete tem como finalidade a proteção contra impactos e traumatismos cranianos, enquanto o chapéu possui função essencialmente climática, não havendo na NR-31 determinação de substituição automática entre esses equipamentos. O uso de capacete é tecnicamente justificável apenas em atividades de risco elevado, co

mo rodeios, competições de montaria, Jine-teada e treinamentos com animais não domados, nas quais há risco previsível de queda. No manejo rural habitual da pecuária, o trabalhador normalmente encontra-se montado, acima da linha de coice e com domínio técnico do animal, sendo a queda um evento extraordinário e de baixa probabilidade, que não configura risco típico sem análise técnica específica do ambiente e da atividade. Conclui-se, portanto, que a exigência indiscriminada do uso de capacete no meio rural representa erro de interpretação normativa, devendo qualquer obrigatoriedade estar condicionada à análise técnica de riscos e ao res-

pectivo enquadramento no PGRTR. #
Autora:
Eng. ESTER SOARES PAIVA DE SOUZA
Engenheira de Segurança do Trabalho Associada da ANDEST e da ASMEST. Especialista em Segurança e Saúde no Trabalho Rural. Sócia fundadora do Grupo Júpiter, referência na Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho voltada ao Agronegócio. **Profissional com mais de 30 anos de experiência no meio rural**,
• Vivência real no campo, aliando teoria normativa e prática operacional. Forte conhecimento da realidade da pecuária brasileira;
• Capacidade de análise crítica de riscos, evitando exigências genéricas e interpretações equivocadas da norma;
• Compromisso com a segurança do trabalhador rural e a sustentabilidade da atividade produtiva.
N870, 05/02/2026

Capacete para atividades de pastoreio não é exigência trabalhista, esclarece a Faeg

A Federação da Agricultura e Pecuária de Goiás afirma que não houve mudança nas normas e que uso do equipamento segue vinculado à análise de risco da atividade, como já ocorre há mais de duas décadas

Norminha 870, 05/02/2026
Informações que vêm circulando na internet, em textos, podcasts e publicações nas redes sociais, têm gerado preocupação entre produtores e trabalhadores rurais ao sugerirem que teria se tornado obrigatório o uso de capacete de proteção, como os da construção civil, durante atividades rotineiras no campo, como o pastoreio. A Federação da Agricultura e Pecuária de Goiás, Faeg, esclarece que não houve qualquer alteração nas normas trabalhistas que imponha essa exigência de forma generalizada na atividade rural. O assunto ganhou repercussão após uma

autuação feita por um auditor fiscal do trabalho em uma propriedade no Tocantins. O caso isolado passou a ser interpretado como se representasse uma nova regra válida para todo o país, o que, segundo a federação, não procede. De acordo com a assessoria jurídica da entidade, continuam valendo as normas já existentes sobre segurança e saúde no trabalho rural e sobre Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), sem qualquer inclusão recente que obrigue o uso de capacete em atividades como o pastoreio. A assessora jurídica da Faeg, Rosirene Curado, afirma que as regras estão em vigor há

mais de 20 anos sem mudanças nesse ponto. “A NR-31 está em vigência desde 2005, então completa agora 21 anos. Não houve nenhuma alteração nem na NR-31 nem na NR-06 que trate sobre obrigatoriedade do uso de capacete como EPI na atividade rural”, destaca. Segundo ela, o uso do capacete de proteção já é previsto, mas apenas em situações específicas, quando há risco real de queda de objetos ou impacto sobre a cabeça do trabalhador, como em trabalhos em silos, construções, reformas e outras atividades dentro da propriedade que apresentem esse tipo de perigo.

Nesses casos, a exigência não é nova e faz parte da análise técnica de riscos realizada pelo profissional de segurança do trabalho no Programa de Gerenciamento de Riscos da fazenda. “O que aconteceu foi um caso isolado no Tocantins, nesses 21 anos de vigência. As pessoas estão utilizando essa autuação, que a gente nem sabe o resultado, para gerar alarde. Eu quero crer que esse auto vai ser desqualificado. Se não for no Ministério do Trabalho, provavelmente vai cair na Justiça do Trabalho”, afirma a assessora.

Rosirene Curado também chama atenção para a confusão entre capacete de proteção individual e capacete de trânsito. Em propriedades onde o trabalhador realiza o pastoreio com motocicleta, por exemplo, o uso do capacete é obrigatório, mas por força das regras de trânsito, e não da legislação trabalhista rural. “Se a pessoa faz pastoreio de motocicleta, aí sim vai usar capacete, mas isso é regra de trânsito, não é regra trabalhista. É diferente de exigir capacete de construção civil para o pastoreio”, explica.

Ela reforça que o uso de EPI na atividade rural continua sendo definido conforme o risco de cada tarefa. “Vai ser exigido capacete quando o trabalhador estiver em silo, em construção, onde há risco de queda de objetos. Isso já está previsto. Agora, sair para o pastoreio e ter que usar capacete de construção civil? Não.”

A orientação é que produtores e trabalhadores busquem apoio técnico especializado para avaliar corretamente os riscos de cada função, evitando decisões baseadas apenas em conteúdos virais e garantindo o cumprimento das normas já estabelecidas.

Comunicação Sistema Faeg/Senar

N870, 05/02/2026



A Associação dos Docentes em Engenharia de Segurança do Trabalho – ANDEST promove a capacitação on-line “Prevenir Tragédias através da Engenharia de Segurança Proativa – Capacitação Inicial”, a ser realizada no dia 07 de março, das 09h às 12h, com carga horária de 3 horas e turmas limitadas a 20 a 30 participantes.

A capacitação tem como objetivo habilitar os participantes no domínio das ferramentas da Engenharia de Segurança Proativa, com foco na identificação precoce de sinais de alerta, na compreensão dos processos que conduzem sistemas ao acidente e na construção de uma gestão organizacional capaz de impedir tragédias antes que se materializem.

O conteúdo programático abrange: Introdução ao tema, Trajetória da Pesquisa, Quadro Referencial Teórico, Framework da Segurança Proativa, Estudos de Caso, Capacitação, Resultados, Conclusões e Orientações para aplicação prática no trabalho.

O curso será ministrado pelo **Prof. Eng. Washington Barbosa**, DSc pela COPPE/UFRJ, com atuação profissional desde 1984 em organizações de diferentes setores, nas funções de gestão, técnica e operacional. É protagonista no aprimoramento das operações e da segurança organizacional por meio da Segurança Proativa, Contemporânea e Impulsivadora das Organizações (Segurança PCI), das Tecnologias da Engenharia e Abordagem da Segurança Proativa (ESP e ASP) e dos Temes de Aprimoramento das Operações e Segurança (TAOS).



O investimento é de R\$ 200,00, com 50% de desconto para associados da ANDEST.

As vagas são limitadas e a ordem de inscrição será considerada na formação da turma.

Inscriva-se o quanto antes e garanta sua vaga.
<https://beta.sympla.com.br/evento/prevenir-tragedias-atraves-da-engenharia-de-seguranca-proativa-capacitacao-inicial/3295996>



IGNEA

A MISSÃO É SUA,
A PROTEÇÃO É NOSSA!

- Palmilha de construção resistente à perfuração
- Forração com tecnologia Outlast® Tecido para gerenciamento de calor e umidade. Absorve, armazena e libera calor para conforto ideal.
- Sistema V-PROTECTOR, barra antiferção
- 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.



Inovação para proteção à vida



(51) 98967-5270
jgbequipamentos



Riscos psicossociais não são frescura: por que 2026 exige uma nova postura das empresas

Norminha 870, 05/02/2026

Oi, deixa eu puxar essa conversa com você logo de cara. Se riscos psicossociais fossem frescura, eles não estariam afastando tanta gente do trabalho, não estariam lotando consultórios e muito menos custando bilhões às empresas todos os anos.

Aqui é o Cipinha falando, olho no olho, sem rodeio.

Em 2026, não dá mais pra tratar saúde mental como assunto secundário, como se fosse um bônus opcional ou uma pauta “moderna demais”. Ela virou questão central de segurança do trabalho, ponto final.

O risco mudou de lugar, mas continua sendo risco.

Durante muito tempo, quando a gente falava em risco no trabalho, pensava logo em:

- Máquina sem proteção
- Piso escorregadio
- Falta de EPI
- Trabalho em altura

Tudo isso continua sendo risco, claro. Mas o jogo mudou.

Hoje, um dos maiores perigos está **no invisível**.

Está na pressão constante, no medo de errar, na cobrança excessiva, no silêncio imposto e na cultura do “aguenta firme”.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os transtornos mentais já estão entre as principais causas de afastamento do trabalho no mundo, impactando diretamente produtividade, segurança e qualidade de vida.



E não, isso não começou ontem. Mas em 2026, fingir que não vê virou irresponsabilidade.

Afinal, o que são riscos psicossociais?

Vou explicar do jeito mais simples possível.

Riscos psicossociais são fatores presentes no ambiente de trabalho que afetam a saúde emocional, mental e social das pessoas. Eles surgem quando existe desequilíbrio entre exi-

gência e suporte.

Alguns exemplos bem comuns:

- Metas inalcançáveis
- Jornadas longas sem pausa real
- Falta de reconhecimento
- Liderança autoritária ou tóxica
- Assédio moral disfarçado de “cobrança”
- Falta de autonomia
- Isolamento social no trabalho

A Fundacentro já alertou que ambientes com esses fatores aumentam não só o adoecimento mental, mas também o número de acidentes físicos, porque pessoas emocionalmente exaustas erram mais, ou seja, mente sobrecarregada também machuca o corpo.

“Mas aqui sempre foi assim” é a frase mais perigosa de 2026

Se tem uma frase que eu, Cipinha, escuto demais é essa: “Aqui sempre foi assim.”

Pois deixa eu te contar uma coisa. Esse “sempre foi assim” é exatamente o que está adoecendo pessoas, quebrando equipes e criando ambientes inseguros.

Normalizar sofrimento virou hábito em muitas empresas:

- Gente chorando no banheiro e voltando como se nada tivesse acontecido;
- Trabalhadores vivendo no limite e sendo chamados de “fracos”;
- Ansiedade tratada como falta de preparo;
- Burnout tratado como falta de resiliência.

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, os afastamentos por transtornos mentais cresceram de forma consistente nos últimos anos, com tendência de alta contínua. Isso não é coincidência. É consequência.

Saúde mental também é segurança do trabalho

Aqui vai uma verdade que ainda incomoda muita gente: **não existe ambiente seguro onde as pessoas estão emocionalmente adoecidas.**

Trabalhador exausto:

- Se distrai mais;
- Ignora procedimentos;
- Corre riscos desnecessários;
- Se machuca com mais facilidade.

A própria NR-1, ao estruturar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), já abriu espaço para olhar riscos além dos físicos, incluindo fatores organizacionais e psicossociais. Em 2026, empresa que ainda separa “segurança” de “saúde mental” está atrasada.

O que muda na postura das empresas em 2026?

Agora vamos ao que interessa. Falar é fácil. Mudar postura exige atitude.

Empresas que estão realmente evoluindo em 2026 fazem diferente:

✓ **Escutam de verdade**

Não é pesquisa de clima só para cumprir calendário. É escuta ativa, canal seguro, sem medo de retaliação.

✓ **Capacitam lideranças**

Chefe que grita, humilha e pressiona adoeca pessoas. Líder precisa saber gerir pessoas, não só números.

✓ **Respeitam limites**

Hora extra constante não é produtividade, é sinal de falha de gestão.

✓ **Integram saúde mental à SST**

Não como palestra isolada, mas como parte da cultura e das decisões diárias.

Segundo a SGG Consultoria, empresas que tratam saúde emocional como parte

A PALESTRA CERTA PARA TRANSFORMAR A SUA SIPAT



SUA SIPAT NÃO PRECISA SER APENAS MAIS UM EVENTO NO CALENDÁRIO

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



(43) 99133-6212

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

Segundo a **SGG Consultoria**, empresas que tratam saúde emocional como parte estratégica da segurança reduzem afastamentos e melhoram o engajamento das equipes.

E o trabalhador, entra onde nessa história?

Se você é trabalhador e está lendo isso, deixa eu falar direto com você.

Se você sente:

- Cansaço constante
- Ansiedade frequente
- Falta de motivação
- Irritação exagerada
- Dificuldade de concentração

Isso não é preguiça. É sinal.

Buscar ajuda não é fraqueza. É autocuidado. Falar sobre isso não te torna menos profissional. Te torna mais consciente.

Segurança começa quando a gente se protege por inteiro, não só do capacete para baixo.

Dica do Cipinha

Em 2026, empresa responsável não pergunta apenas “ninguém se machucou hoje?”.

Ela pergunta também:

- Como as pessoas estão se sentindo aqui dentro?
- Esse ambiente promove saúde ou só resultado?
- Estamos prevenindo ou apenas reagindo?

Riscos psicossociais não são moda, não são frescura e não são exagero.

São realidade. E ignorar isso custa caro, em todos os sentidos.

Vamos mudar essa conversa?

Se esse texto te fez pensar, ótimo. Era exatamente essa a ideia.

Acompanhe o Cipinha:
<https://cipinha.com.br/>

Nº870, 05/02/2026

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)

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

31 ANOS 1994 - 2025

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Associado ANIMASEG

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

www.softworksepi.com.br

Justiça obriga fazendeiro a pagar 20% de insalubridade por limpeza de curral; entenda

Norminha 870, 05/02/2026

Uma decisão recente da Justiça do Trabalho trouxe novos desdobramentos para as relações trabalhistas no campo e acendeu um sinal de atenção entre produtores rurais. O Juízo reconheceu o direito de um empregado ao adicional de insalubridade em grau médio (20%) após ficar comprovado que ele realizava, de forma habitual, a limpeza de curral e a ordenha de vacas — atividades que o colocavam em contato direto com fezes e urina de animais.

A sentença foi proferida pela juíza Alessandra Duarte Antunes dos Santos Freitas, da 1ª Vara do Trabalho de Uberlândia (MG), e posteriormente mantida pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). Na prática, o entendimento reforça a obrigação dos empregadores de adotarem medidas rigorosas de proteção à saúde ocupacional no ambiente rural.



Contato com dejetos caracterizou risco biológico

O trabalhador ingressou com a ação de insalubridade por limpeza de curral, alegando exposição diária a agentes potencialmente contaminantes. Ao analisar o caso, a Justiça considerou dois pontos centrais:

A Convenção Coletiva da categoria, que prevê adicional de insalubridade para profissionais que atuam em estábulos ou mantêm contato com dejetos animais.

O laudo pericial, que confirmou a exposição a agentes biológicos durante a execução das atividades.

A decisão também se apoiou no Anexo 14 da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), que classifica como insalubres os trabalhos com contato permanente com material infectocontagante, incluindo ambientes como currais, estábulos e cavalariças.

Um aspecto relevante do julgamento foi o entendimento de que o risco biológico possui caráter qualitativo — ou seja, não depende de medição técnica para ser comprovado. Basta a constatação do contato habitual com agentes nocivos.

Na prática: se a exposição fizer parte da rotina do trabalhador, a insalubridade pode ser reconhecida mesmo sem índices numéricos de contaminação.

Perícia não afastou o direito ao adicional de insalubridade por limpeza de curral

Embora a perícia inicial tenha concluído pela inexistência de insalubridade, a magistrada adotou um posicionamento diferente. Para ela, o conjunto de provas demonstrou que o trabalhador estava exposto a riscos de forma contínua.

Outro fator decisivo foi a ausência de comprovação do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) eficazes capazes de neutralizar os agentes biológicos. Sem evi



Reconhecimento do risco biológico reforça direitos trabalhistas, amplia responsabilidade do empregador rural e sinaliza mudanças na gestão da segurança nas fazendas; Justiça obriga fazendeiro a pagar 20% de insalubridade por limpeza de curral; entenda

dência, ficou caracterizada a falha na proteção ao empregado.

Com isso, o pagamento do adicional foi mantido e o processo seguiu para a fase de execução.

Insalubridade por limpeza de curral: Decisão pode servir de referência para novos processos

Especialistas avaliam que o entendimento da Justiça tende a influenciar outras ações semelhantes, principalmente em propriedades leiteiras e sistemas intensivos, onde a limpeza de instalações faz parte da rotina operacional.

Mais do que um caso isolado, o julgamento reforça uma tendência clara: o agro brasileiro passa por um processo acelerado de profissionalização das relações de trabalho, com maior rigor na aplicação das normas de saúde e segurança.

Compre Rural

Nº870, 05/02/2026

Proteção da saúde do médico no ambiente de trabalho é tema de reunião entre CFM e ANAMT

Norminha 870, 05/02/2026

A discussão de ações conjuntas voltadas à proteção da saúde dos médicos no exercício profissional, em especial diante do avanço dos casos de violência contra as equipes em locais de atendimento, foi o mote de conversa entre os presidentes da Associação Nacional dos Médicos do Trabalho (ANAMT), Dr. Francisco Cortes Fernandes, e do Conselho Federal de Medicina (CFM), Dr. José Hiran Gallo.

Durante a reunião online, realizada na quinta-feira (29), o representante da ANAMT destacou dados de levantamento feito pela entidade de que mostram crescimento de 79% dos afastamentos decorrentes de problemas de saúde mental, entre 2023 e 2025, pelos trabalhadores de uma forma em geral.

“Os médicos não estão isentos de terem a sua saúde mental afetada pela rotina de trabalho, principalmente quando expostos a episódios de violência. Os números têm mostrado o aumento de casos de agressões físicas e verbais contra profissionais de saúde, o que é preocupante”, pontuou durante o encontro. Na avaliação dele, esses episódios podem resultar em quadros de depressão, ansiedade e burnout, entre outras complicações.

Para o presidente da ANAMT, que tomou a iniciativa de levar esse tema ao CFM, o encontro foi positivo, uma vez que abriu as discussões sobre o tema.

Nº870, 05/02/2026

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

Aedes aegypti e Escorpiões: Prevenção, Controle e Saúde Pública no Dia a Dia

Episódio 43 do Podcast 100% NO ALVO recebeu o Biólogo Cesar Leandro Jerônimo para uma conversa sobre o assunto

Norminha 870, 05/02/2026

No Episódio 43 do Podcast 100% NO ALVO, Douglas Hakini recebe o Biólogo Cesar Leandro Jerônimo para uma conversa es-

sencial sobre dois grandes riscos à saúde pública urbana: o mosquito Aedes aegypti e os escorpiões.

Neste episódio, você vai entender de forma clara e prática:

- Aedes aegypti**
- Ciclo de vida do mosquito
- Comportamento e hábitos

Doenças transmitidas: Dengue, Zika e Chikungunya

- Tipos de controle**
- Principais criadouros e como eliminá-los
- Escorpiões
- Hábitos e comportamento
- Reprodução e proliferação urbana
- Manejo correto e controle ambiental
- Medidas preventivas

O que fazer em caso de acidente

Um episódio fundamental para trabalhadores, famílias, gestores, profissionais da saúde, segurança, meio ambiente e construção civil, reforçando que prevenção começa com informação e atitude.

Apoio ao Canal

O 100% NO ALVO só existe graças aos apoiadores e patrocinadores que acreditam na informação técnica, na prevenção e na valorização da vida.

Empresas e profissionais que desejam apoiar ou patrocinar o canal, entrem em contato e façam parte desse projeto que gera impacto real na sociedade.



Curta, compartilhe, comente e se inscreva no canal

Ative o sininho para não perder os próximos episódios. Informação salva vidas. Seguimos 100% NO ALVO



Aedes aegypti e Escorpiões: Prevenção, Controle e Saúde Pública no Dia a Dia - EP#43 https://youtu.be/jw_ylc8v_iY?si=W1u-5LDsLiH2wxWm

Nº870, 05/02/2026

Cultura de Segurança uma cabeça de bacalhau (Parte 1.2)

Norminha 870, 05/02/2026

Por Adilson Monteiro

A expressão "cabeça de bacalhau ninguém vê" (ou "ninguém sabe") origina-se como o bacalhau é vendido, de forma geral, sem a cabeça e assim, criou a imagem popular de que é algo que não existe ou nunca foi visto, simbolizando algo raro.

Na verdade, o Bacalhau que conhecemos não é um único peixe, mas sim a denominação dada a diversas espécies de peixes gadídeos (eixes marinhos de águas frias e profundas). E, desta forma, pode-se traçar um paralelo sobre o termo "cultura de Segurança" e suas várias definições, tais como:

"Cultura para a Segurança" é um conceito que descreve a prioridade e o valor que os membros de uma organização atribuem à segurança em sua cultura geral." IAEA

"A cultura de segurança é um conjunto de maneiras de agir e pensar que é amplamente compartilhada pelos funcionários de uma organização no contexto da gestão dos riscos mais significativos associados às suas atividades." ICSI

"A cultura de segurança é o ambiente onde as atitudes, comportamentos e percepções de todos os trabalhadores se refletem na saúde e segurança do local de trabalho." OSHA

"Cultura de Segurança refere-se ao conjunto

de valores, atitudes e práticas compartilhadas em uma organização para priorizar a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais." MTE

Da mesma forma de diversas "cabeças de bacalhau" existem, conceitos sobre a "cultura de Segurança" também, nada de forma definitiva ou estruturada para que as pessoas possam identificá-la.

Isso traz vários problemas sobre a sua efetivação no mundo real tais como:

Indica prioridades que podem mudar dependendo do contexto, especialmente o econômico



co no Negócio;

Carrega o peso para os trabalhadores(as) nas suas práticas e atitudes, não equilibrando com a devida responsabilidade da liderança;

Nasceu, em sua origem como termo, em condições de reatividade e foco no comportamento como soluções para a prevenção;

Cria uma separação da prevenção em relação ao processo organizacional;

Portanto a "Cultura de Segurança" amplamente divulgada, não passa de um produto de marketing para consultorias e publicações que falam de uma "cabeça" de uma estrutura para a prevenção, mas ninguém consegue vê-la na prática.

Da mesma forma que não temos culturas de RH, Manutenção, Operação, Finanças etc, não temos para a Segurança, sendo esta, como as outras, fruto de uma organização integrada a favor das pessoas e do Negócio, com partindo responsabilidades e valorização. Portanto, os profissionais da Segurança, para a efetividade na prevenção, devem buscar a in

tegração da área ao Negócio, entendendo-o e aplicando a melhor técnica para que a Segurança e saúde sejam parte do processo e não uma obrigação à parte, como uma burocracia ou somente regramento.

★ Livro HOP
Desempenho Humano e Organizacional • Pessoas
• Liderança • Processo.
Nelpa Editora
<https://lnkd.in/d3ChX-Sx>
Amazon
<https://a.co/d/ffxmxe>

N870, 05/02/2026

TAMANHO NÃO É DOCUMENTO Lesão mínima justifica auxílio-acidente se reduzir capacidade laboral

Norminha 870, 05/02/2026

Para a concessão do auxílio-acidente, exige-se lesão decorrente de acidente de qualquer natureza que implique redução da capacidade laboral. O nível do dano e o grau do esforço adicional exigido não interferem no direito ao benefício, que é devido ainda que a sequela seja mínima.

Com base neste entendimento, a 3ª Turma Recursal da Justiça Federal do Paraná determinou que o INSS conceda auxílio-acidente a um agricultor. A decisão reformou a sentença de primeiro grau, que havia negado o pedido sob o fundamento de que a limitação física era "discreta".

O segurado, de 56 anos, trabalha com plantio de milho, feijão e criação de animais. Em novembro de 2023, ele sofreu um acidente de carro que resultou em trauma na coluna cervical e fraturas nos arcos costais, exigindo intervenção cirúrgica. A perícia judicial constatou que, embora não houvesse incapacidade total atual, ele permaneceu com uma sequela consolidada caracterizada pela "leve diminuição da mobilidade da coluna cervical", o que reduziu sua capacidade para as tarefas habituais no campo.

O juízo de origem julgou o pedido improcedente, acolhendo a tese de que a redução da capacidade era ínfima e não ensejava "real limitação laborativa". No recurso, a defesa argumentou que a legislação não exige um grau elevado de incapacidade, mas sim a existência de redução permanente da aptidão para o trabalho, independentemente da extensão do dano.

A relatora, juíza federal Pepita Durski Tramontini, acolheu os argumentos do segurado.



Trabalhador rural ficou com sequela depois de sofrer um acidente de carro

Ela fundamentou o seu voto no Tema 416 do Superior Tribunal de Justiça, que consolidou a tese de que é irrelevante o grau da lesão para fins de concessão do auxílio-acidente.

"O nível do dano e, em consequência, o grau do maior esforço não interferem na concessão do benefício, o qual será devido ainda que mínima a lesão, desde que tenha repercussão na capacidade laborativa do segurado", afirmou a magistrada no voto.

"No caso, comprovado pela prova pericial que as sequelas consolidadas em 15/01/2024 acarretam a redução da capacidade para o trabalho específico de agricultor diante da presença de 'leve diminuição da mobilidade da coluna cervical', faz jus à concessão do benefício de auxílio-acidente", concluiu.

O autor foi representado pela advogada Nayara Weber.

[Clique aqui para ler o acórdão](#)
Recurso Cível 5004720-61.2024.4.04.7007
[CONSULTOR JURÍDICO](#)

N870, 05/02/2026

Após tragédia em shopping, no Rio, bombeiros reforçam fiscalizações em estabelecimentos comerciais

As repercussões do incêndio no Shopping Tijuca, na Zona Norte do Rio de Janeiro, ocorrido em 2 de janeiro, vitimando três visitantes e com dois brigadistas que vieram a óbito, geraram a intensificação de fiscalizações em tais estabelecimentos.

E os resultados causam preocupação: uma vitória, que se iniciou em 28 de janeiro e sem data para término, do Corpo de Bombeiros Militar do Rio de Janeiro (CBMERJ) identificou problemas em 47 dos 99 shoppings em todo o estado.

Os bombeiros afirmaram que sete shoppings não tinham o AVCB, o certificado de aprovação da corporação, que atesta as medidas de segurança contra incêndio e pânico. **N870**

**PREVSEG**

ASSESSORIA EM
ENGENHARIA DE
SEGURANÇA E
MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES
MÉDICOS
COMPLETOS

LAUDOS E
PROGRAMAS PARA
SEG. TRABALHO E
PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS
DE TODAS NRs E
OUTROS

18-3622-5385 – 18-3622-8863 - ☎ 18 98204-1142

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

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

**GUARAINSP**
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

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

**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

Fiscalização:

Saúde mental ganha centralidade com a nova NR-1, avalia advogada

Naiara Insauiaga, do Barcellos Tucunduva Advogados, alerta que o cumprimento da NR-1 vai além da formalidade e exige análise profunda da cultura e da gestão organizacional.

Norminha 870, 05/02/2026

A atualização da NR-1, que consolida a obrigatoriedade de gerenciamento dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, entra na fase de fiscalização com possibilidade de autuações a partir de 26/5/26.

A medida, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, marca uma mudança estrutural na forma como as empresas brasileiras devem lidar com a saúde mental e emocional dos trabalhadores. A inclusão desses fatores no GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e no PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos foi confirmada com a publicação da portaria MTE 1.419, de 27/8/24.

A regulamentação previa que 2025 fosse um período educativo e orientativo, acompanhado por uma comissão tripartite, permitindo que as empresas se adaptassem às novas exigências antes do início das autuações em 2026. Apesar da entrada formal em vigor em maio de 2025, a fiscalização punitiva somente ocorrerá após o prazo de um ano de transição, reforçando o intuito pedagógico e preventivo da norma.

A advogada trabalhista Naiara Insauiaga, do escritório Barcellos Tucunduva Advogados, destaca que o mapeamento dos fatores de risco psicossociais exige das empresas um olhar profundo e crítico sobre suas operações. Segundo ela, os principais fatores que devem ser identificados dizem respeito a condições que podem levar ao adoecimento mental, incluindo burnout.

"Esse processo envolve avaliar se a carga de trabalho é compatível com os recursos e o tempo disponíveis; observar sinais de sobrecarga; analisar o comportamento das lideranças na condução das equipes; compreender a qualidade das relações interpessoais; e investigar de que maneira metas, indicadores e pressões internas impactam emocionalmente os trabalhadores. Não se trata apenas de identificar riscos, mas de entender como eles se manifestam no cotidiano e como interagem com a cultura e o modelo de gestão da organização".

A especialista ressalta ainda que não existe uma solução padrão para a mitigação dos riscos psicossociais, reforçando que cada empresa deverá construir suas próprias medidas preventivas e corretivas de acordo com sua realidade, setor, estrutura e práticas internas. "O prazo estendido deve ser encarado como uma oportunidade para que as organizações realizem análises profundas e evitem a produção de PGRs genéricos, descolados da realidade e incapazes de promover mudanças reais".

A advogada alerta que documentos padronizados, elaborados sem diagnóstico interno prévio, podem até evitar sanções, mas não contribuirão para um ambiente de trabalho saudável e produtivo, um risco que, além de manter o adoecimento, gera custos e compromete a reputação corporativa.

A preparação para a fiscalização, que começará a atuar a partir de 26/5/26, exige que a empresa compreenda de forma criteriosa como sua operação afeta a saúde mental e emo-



Naiara Insauiaga, advogada do escritório Barcellos Tucunduva Advogados.

cional dos empregados. Para Naiara, o diagnóstico organizacional deve ser o ponto de partida para definir estratégias de mitigação ou neutralização desses riscos, sempre considerando soluções aplicáveis à realidade da empresa.

"Somente com informações estruturadas será possível desenvolver um PGR consistente, fiel ao dia a dia operacional e capaz de sustentar medidas práticas, eficazes e sustentáveis, gerando segurança jurídica e aprimorando a prevenção", enfatiza.

Por fim, Insauiaga ressalta que cumprir a NR-1 não deve ser visto apenas como uma obrigação legal. "A norma, quando bem aplicada traz benefícios significativos para a própria empresa. A prevenção de adoecimentos ocupacionais reduz custos com afastamentos e passivos trabalhistas, aumenta o bem-estar da equipe e melhora a produtividade".

"É importante destacar que a existência de um PGR bem elaborado não elimina totalmente a possibilidade de adoecimento de um empregado, mas serve como prova robusta de que o empregador cumpriu com seu dever de prevenção. Isso aumenta as chances de êxito em eventual demanda judicial, reduzindo a exposição jurídica e fortalecendo a credibilidade institucional", conclui.

MIGALHAS

Nº870, 05/02/2026

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS "NORMINHA GRATUITO":

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

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:

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

PUBLIQUE SUA EMPRESA AQUI

PROGRAMAÇÃO EXPOTEL 2026 SUPREENDE PELA OBJETIVIDADE

Norminha 870, 05/02/2026

A EXPOTEL 2026, um dos maiores eventos voltados ao setor de hotelaria, turismo, gastronomia e hospitalidade, está surpreendendo o público com a presença de dezenas de empresas expositoras que representam o que há de mais moderno, criativo e relevante para o mercado e um grande conteúdo. Abaixo, destacamos as atividades que farão parte destes dois grandes dias de debates e apresentações:

Quarta-feira dia 25 de março de 2026:

10h às 12h – ABERTURA OFICIAL da EXPOTEL e SEHGA em cooperação com a ONU TURISMO, incluindo também a entrega ao agraçado do Prêmio GETÚLIO VARGAS e aos agraçados do Prêmio DESTAQUE 2026

13h às 15h – Painel Projetos Hoteleiros & Turísticos – serão apresentados projetos e debates hoteleiros de projeção desde seccional a internacional.

15h às 17h – Painel de captação de Investimentos para a Hotelaria e Turismo – como os projetos de retrofit, expansão e novos projetos buscam recursos de fundos de investimentos nacionais e internacionais

17h às 19h – Painel de Ações Sustentáveis e de Tecnologia, com cases de sucesso na hotelaria e turismo – apresentação de inovações que podem impactar positivamente as operações hoteleiras

19h às 20h – Painel ilha de Luxo e Experiências de sucesso na Hotelaria – apresentação de hotéis de luxo, projetos de arquitetura e produtos com cases de sucesso que fizeram a diferença nos empreendimentos

Quinta-feira dia 26 de março de 2026:

10h às 12h – Painel de Acessibilidade, Diversidade, Inclusão Social e Esporte - cases de sucesso e projetos voltados para a Hotelaria e Turismo

12h às 14h – Painel de cases de Recursos Humanos, Gestão, Produtos e Serviços Estratégicos para a Hotelaria e Turismo



14h às 17h – BOGEC – Brazilian Opportunities, Gaming, E-sports and Casinos – Painel de oportunidades com o mercado de jogos, loterias, bet e cassinos para os setores de hotelaria e turismo

17h às 19h – Prêmio ABIME Turismo – Reconhece profissionais, organizações e iniciativas que se destacam no setor de turismo no Brasil - premiação brasileira promovida pela ABIME Brasil – Associação Brasileira de Imprensa de Mídia Eletrônica e Digital

19h às 20h – COQUETEL de encerramento da EXPOTEL 2026



A EXPOTEL 2026 acontece em São Paulo, NO Espaço de Eventos São Luiz, na rua Luis Coelho, 323, próximo a Paulista e esta nona edição promete ser um marco no calendário do setor, conectando empresas, profissionais e visitantes em torno da inovação, negócios e experiências memoráveis.

A EXPOTEL será realizada nos dias 25 e 26 de março de 2026, das 10h00 às 20h00, com inscrições limitadas e gratuitas credenciadas em www.expotel.com.br

Nº870, 05/02/2026

EM CAMPO GRANDE/MS

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

LIGUE AGORA E GARANTA SUA VAGA

WhatsApp
67 99223-5251



INVISTA EM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COM PROFISSIONAL COMPETENTE

67 99223-5251

Caso Boate Kiss completa 13 anos exigindo padronização nacional das normas de segurança

Norminha 870, 05/02/2026
Treze anos após a madrugada de 27 de janeiro de 2013, o Brasil ainda sente as cicatrizes deixadas pelo incêndio na Boate Kiss. Em 2026, a data não é apenas um marco de luto para as famílias das 242 vítimas fatais e dos mais de 630 feridos; ela se consolidou como um divisor de águas técnico e jurídico para a segurança contra incêndio e pânico no país. Entre homenagens no asfalto da Rua dos Andradas e o canteiro de obras do futuro Memorial às Vítimas, o setor de prevenção debate: o Brasil aprendeu, de fato, a evitar que a “ganância ou a falta de consciência”, como descrevem os sobreviventes, voltem a ditar o destino de jovens em espaços de lazer?

Na terça-feira, 27 de janeiro de 2026, Santa Maria parou. O tradicional “minuto do barulho”, um coro de palmas, buzinas e sirenes, rompeu o silêncio do centro da cidade para lembrar que a justiça, na visão dos familiares, ainda está em dívida. Enquanto a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) instituiu, pela primeira vez via portaria normativa, o Dia de Memória às Vítimas, suspendendo atividades acadêmicas, a Associação dos Familiares de Vítimas e Sobreviventes (AVTSM) lançou o Alerta Kiss, um canal direto para denúncias de irregularidades em estabelecimentos comerciais. O movimento ocorre em um momento crítico: os quatro condenados pelo caso cumprem penas em regimes aberto ou semiaberto após revisões judiciais em 2025, o que projeta a conclusão do processo penal apenas para meados de 2027.

“Sinto gratidão por estar aqui com os pais e também por honrar os meus amigos que ficaram. Parece que sempre a ganância ou a falta de consciência faz com que aconteça de novo”, desabafou o sobrevivente Delvani Rosso durante a vigília.

Legado normativo e a unificação de critérios
Se tecnicamente a Kiss foi um “catálogo de erros”, uso de espuma acústica de poliuretano no altamente inflamável, ausência de saídas de emergência adequadas, sinalização deficiente e uso de pirotecnia em ambiente fechado, o arcabouço normativo brasileiro precisou de um choque de realidade.

O principal avanço foi a Lei Federal nº 13.425/2017, conhecida como a Lei Kiss. Antes dela, o Brasil operava em um “vácuo” de diretrizes nacionais, no qual cada município possuía autonomia excessiva, muitas vezes negligenciando critérios técnicos básicos em favor da desburocratização comercial.

O projeto, orçado em R\$ 5,9 milhões, não

Principais pilares da mudança:
1. Responsabilização Civil e Criminal: A lei estabeleceu que a responsabilidade pela segurança é solidária entre proprietários e o poder público (prefeituras e bombeiros).



2. Formação Profissional: Tornou obrigatório o ensino de prevenção e combate a incêndios nos cursos de Engenharia e Arquitetura. “Não se pode projetar espaços de reunião de público sem entender o comportamento do fogo e da fumaça”, afirmam especialistas do setor.

3. Controle de Materiais: O controle de materiais de acabamento e revestimento passou a ser exigência rigorosa. A tragédia provou que a fumaça tóxica (cianeto) mata antes das chamas.

4. Fiscalização Digital e Transparência: Estados como São Paulo e Rio Grande do Sul modernizaram seus sistemas (como o Via Fácil e o SISBOM), permitindo que qualquer cidadão consulte a validade do AVCB (Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros) via QR Code na entrada dos estabelecimentos.

Memorial contra o esquecimento
No local onde funcionava a boate, na Rua dos Andradas, o cenário hoje é de canteiro de obras. Após atrasos para adequações justamente no Plano de Prevenção Contra Incêndio (PPCI) do próprio memorial, a entrega está prevista para junho de 2026, com inauguração oficial em 2027.

O projeto, orçado em R\$ 5,9 milhões, não

será apenas um monumento fúnebre. Ele contará com:

- Um auditório para debates sobre segurança pública.
- Um centro de documentação da tragédia.
- 242 pilares de luz simbolizando as vidas interrompidas.

Flávio Silva, presidente da AVTSM e pai de uma das vítimas, reforça que o memorial e as leis são as únicas formas de evitar a repetição do erro. “Olha, as semelhanças [com outros incêndios] são muitas. Porque até pelo agente causador dessa tragédia, né? Artefatos pirotécnicos, mais uma vez. Isso é muito doloroso. Só tem um meio de evitar: são as leis, a fiscalização e também a prevenção”, afirma Silva.

Cultura da Segurança
Aos 13 anos da tragédia, a mensagem para os leitores da Cipa & Incêndio é clara: a prevenção não pode ser vista como um custo operacional ou um entrave burocrático, mas como o único contrato social que garante o direito ao lazer com vida. A implementação do Alerta Kiss em 2026 marca uma nova fase, na qual a sociedade civil assume o papel de fiscal, não aceitando mais ambientes que priorizem a estética ou o lucro em detrimento das rotas de fuga e dos materiais ignífugos.

A justiça penal pode tardar nos tribunais, mas a justiça técnica, aquela feita por engenheiros, técnicos de segurança e bombeiros no dia a dia das vistorias, é a que impede que a história se repita. Santa Maria hoje ensina que lembrar é, acima de tudo, um ato de proteção.

Clique aqui e assine a Revista Cipa&INCÊNDIO



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



Por que comportamentos inseguros persistem?

Norminha 870, 05/02/2026
Todo profissional de segurança do trabalho já se fez essa pergunta: por que, mesmo com tantas campanhas, treinamentos e regras claras, os comportamentos inseguros continuam aparecendo? A resposta não é simples, porque estamos lidando com gente, e gente é cheia de nuances, histórias e escolhas. Mas eu quero te ajudar a entender esse enigma.

Lembro de uma vez, em uma fábrica, quando flagrei um funcionário trabalhando sem o cinto de segurança, em um ponto alto. Parei tudo e fui conversar com ele. A justificativa? “Eu faço isso há anos e nunca aconteceu nada.” Esse pensamento de “comigo não acontece” é uma das raízes do comportamento inseguro. A pessoa normaliza o risco porque, até então, a sorte esteve ao lado dela. E aí entra o problema: segurança não é sobre sorte, é sobre escolhas.

Outro fator que vejo com frequência é a pressão por produtividade. Tem muita gente que prioriza o “prazo” em vez da própria vida. E, sejamos sinceros, o ambiente de trabalho muitas vezes reforça isso. Já ouvi frases como “se atrasar, a chefia vai cair matando” ou “depois eu coloco o EPI, só vou terminar essa parte aqui”. Essa cultura de correria e improviso é um terreno fértil para o comportamento inseguro.

E tem ainda a questão da repetição. Já reparou que o ser humano é um bicho de hábito? Se ninguém corrige, a pessoa segue fazendo errado, achando que está tudo bem. O problema é que, às vezes, o “errado” vira padrão, e quando isso acontece, mudar é uma luta. A frase “sempre fiz assim” é um sinal vermelho que deveria acender em qualquer ambiente de trabalho.

Agora, deixa eu te provocar: será que as pessoas sabem, de fato, os riscos que estão correndo? Porque, muitas vezes, a falha está na comunicação. Não adianta colocar um monte de placa ou manual técnico e achar que o recado foi dado. Segurança precisa ser conversada, vivida, sentida. Se a mensagem não chega de forma clara e impactante, as pessoas simplesmente não se conectam.

Outro ponto que não dá pra ignorar é o exemplo. De que adianta exigir comportamentos seguros se as lideranças não praticam? Já

vi gestor andando sem capacete em obra enquanto cobrava que o time seguisse as normas. Isso mina qualquer cultura de segurança. Porque, no fundo, segurança é sobre confiança, e confiança é construída no exemplo.

E, claro, tem o fator emocional. Ninguém faz la disso, mas deveria. Uma pessoa cansada, estressada ou desmotivada é muito mais propensa a cometer erros. Já flagrei gente fazendo besteira porque estava com a cabeça cheia de problemas de casa. Por isso, cuidar da saúde mental no trabalho é tão importante quanto cuidar dos procedimentos.

Mas eu acredito em mudança, e ela começa com o diálogo. Quando a gente para de julgar e começa a ouvir, entende muito melhor o que está por trás de cada comportamento inseguro. E aí, sim, dá pra agir na raiz do problema. Não adianta tratar só o sintoma, tem que ir na causa.

Então, se você também se pergunta por que os comportamentos inseguros persistem, meu convite é: olhe além do óbvio. Entenda o contexto, as histórias e os desafios das pessoas. Porque, no final das contas, segurança não é só norma, é relacionamento. É sobre construir uma cultura onde cada um se sinta responsável, valorizado e, acima de tudo, protegido. Isso não acontece de um dia pro outro, mas com persistência e muita conversa, dá pra virar o jogo. A gente só precisa estar disposto a fazer diferente. E você, tá pronto pra começar?

Adquire o Livro
“Hierarquia de Controle dos Riscos”: Digital
https://pay.hotmart.com/O90387940H?sck=HOTMART_PRODUCT_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1*1eviqzo*_ga*MTU1NjMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5*_ga_GQH2V1F11Q*MTcwNzc0NzZM0Mi42LjEuMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjA.&bid=1737571486397

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

Cooperativismo do DF projeta modelo de gestão resiliente para 2026

Norminha 870, 05/02/2026

Diante de um cenário econômico marcado por instabilidade, mudanças regulatórias e maior pressão por eficiência e governança, o cooperativismo se consolida como um modelo estratégico de gestão com capacidade de responder a desafios complexos e garantir sustentabilidade no longo prazo. Com base em suas avaliações institucionais e na leitura do cenário econômico, o Sistema OCB/DF projeta para 2026 um fortalecimento do modelo cooperativista como alternativa organizada e estável frente a formatos empresariais tradicionais.

Segundo o presidente do Sistema OCB/DF, Remy Gorga Neto, o cooperativismo reúne atributos que dialogam diretamente com as exigências do ambiente econômico atual, como gestão participativa, transparência e alinhamento entre interesses econômicos e desenvolvimento coletivo. “O cooperativismo oferece uma estrutura de governança que favorece decisões mais responsáveis, com visão de longo prazo e foco na solidez das organizações”, afirma.

No Distrito Federal, cooperativas dos ramos de crédito, saúde, agropecuário, transporte e serviços ilustram como esse modelo contribui para a estabilidade institucional dos negócios, mesmo em contextos adversos. A organização econômica baseada na cooperação permite maior previsibilidade, compartilhamento de riscos e fortalecimento das cadeias produtivas locais, aspectos considerados estratégicos nas projeções para os próximos anos.

Nesse cenário, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo no Distrito Federal (Sescoop/DF) desempenha papel central ao apoiar a qualificação da gestão e o desenvolvimento de lideranças. A atuação da entidade é voltada à formação profissional, à educação cooperativista e ao aprimoramento das práticas de governança. “O investimento contínuo em capacitação é um dos pilares



Projeções do Sistema OCB/DF apontam o cooperativismo como modelo de gestão capaz de responder a cenários econômicos complexos

que sustentam a continuidade e a eficiência das cooperativas do DF”, destaca Remy Gorga Neto.

As projeções institucionais do Sistema OCB/DF indicam que, até 2026, o cooperativismo tende a ampliar sua relevância como modelo de organização econômica capaz de combinar desempenho, transparência e compromisso com o desenvolvimento regional. Em um ambiente de incertezas, a cooperação estruturada se apresenta como diferencial competitivo e fator de organização do mercado.

Mais do que uma resposta conjuntural, o cooperativismo do Distrito Federal se posiciona como uma estratégia consistente de gestão e governança, capaz de fortalecer a economia local e oferecer caminhos sustentáveis para diferentes setores produtivos.



Remy Gorga Neto
Presidente do Sistema OCB/DF
Nº870, 05/02/2026

CULTURA DA FELICIDADE COMO ESTRATÉGIA DE PREVENÇÃO

Norminha 870, 05/02/2026

Rodrigo Monsil*

Durante décadas, a Segurança do Trabalho foi conduzida principalmente por uma abordagem técnica e normativa. Procedimentos, checklists, equipamentos de proteção, sinalizações, treinamentos obrigatórios e auditorias sempre estiveram no centro das estratégias de prevenção. Esses elementos continuam sendo indispensáveis. No entanto, mesmo em ambientes altamente regulamentados, os acidentes ainda acontecem.

Esse cenário levanta uma pergunta importante: se as regras existem, por que as falhas persistem? A resposta não está nos processos, mas nas pessoas.

Cada vez mais estudos e práticas organizacionais demonstram que a segurança não é sustentada exclusivamente por normas, mas por comportamento. E comportamento é diretamente influenciado pelo estado emocional, pelo clima organizacional e pelo nível de engajamento dos trabalhadores. Nesse contexto, surge um conceito estratégico para a área: a Cultura da Felicidade.

Mais do que um discurso motivacional, a felicidade no trabalho deve ser entendida como um fator de prevenção de riscos, como um EPI da era moderna.

Segurança é comportamento antes de ser procedimento

Entre as causas mais comuns estão:

- distração
- pressa
- fadiga
- estresse
- desmotivação
- excesso de confiança

Todos esses fatores têm origem comportamental e emocional.

Isso significa que dois profissionais, executando a mesma atividade, com o mesmo treinamento e os mesmos EPIs, podem apresentar níveis de risco completamente diferentes dependendo do seu estado mental naquele momento.

Quando o trabalhador está sobrecarregado, ansioso ou desengajado, sua capacidade de atenção diminui. O cérebro opera no “modo automático”, aumentando a probabilidade de erros. Por outro lado, quando há bem estar, foco e sensação de valorização, a tomada de decisão se torna mais consciente e responsável. Portanto, segurança não é apenas seguir normas. É garantir que as pessoas estejam emocionalmente aptas para segui-las.

O limite da cultura baseada no medo

Historicamente, muitas empresas adotaram uma gestão de segurança fundamentada em punições: advertências, suspensões e cobranças excessivas. Embora o medo possa gerar obediência imediata, ele não constrói comprometimento duradouro.

Ambientes onde predomina a pressão tendem a produzir comportamentos como:

- omissão de erros
- subnotificação de incidentes
- resistência a comunicar riscos
- cumprimento mínimo das regras

Nesses casos, o trabalhador age para evitar punições, e não para proteger a si mesmo e aos colegas.



O que é Cultura da Felicidade no contexto da Segurança do Trabalho?

Falar em felicidade corporativa não significa criar ambientes artificiais ou promover ações superficiais. Trata-se de construir condições psicológicas e sociais que favoreçam o bem estar, o respeito e o propósito. No contexto da Segurança do Trabalho, essa cultura se apoia em três pilares principais.

O primeiro é o pertencimento. Quando o colaborador sente que faz parte do time, ele passa a cuidar do ambiente como algo próprio. Ele se preocupa com o colega, alerta sobre riscos e participa ativamente das melhorias. A segurança deixa de ser uma obrigação imposta e passa a ser um compromisso coletivo.

O segundo é a valorização. Profissionais reconhecidos e ouvidos tendem a ser mais atentos e responsáveis. Eles percebem que seu trabalho tem importância real e, por isso, executam tarefas com mais cuidado. Pequenos gestos de reconhecimento por atitudes seguras podem gerar mais impacto do que inúmeras advertências.

O terceiro é o propósito. Quando o trabalhador entende que sua função contribui para algo maior, como preservar vidas e garantir que todos retornem para casa com segurança, o cumprimento das normas ganha significado. Procedimentos deixam de ser burocráticos e passam a ter sentido.

Esses três elementos criam um ambiente emocionalmente seguro, que favorece comportamentos preventivos de forma natural. Então felicidade reduz acidente? Do ponto de vista científico, a resposta é sim.

Pesquisas na área de psicologia organizacional indicam que colaboradores engajados apresentam maior capacidade de concentração, menor índice de falhas operacionais e mais disposição para seguir padrões de qualidade. Além disso, ambientes positivos estimulam a comunicação aberta, facilitando a identificação precoce de riscos.

Em outras palavras, o bem-estar melhora o desempenho cognitivo. Isso significa mais atenção, melhor tomada de decisão e menor impulsividade — fatores diretamente ligados à redução de acidentes.

Assim, investir em clima organizacional, liderança humanizada e qualidade de vida não é um “benefício extra”. É uma medida estratégica de prevenção.

Nº870, 05/02/2026

Leve essa experiência para sua SIPAT ou evento corporativo.

Se sua empresa busca uma abordagem moderna, leve e impactante para falar sobre saúde mental, prevenção e segurança, a Palestra Show “Cultura da Felicidade” é a escolha ideal.

Entre em contato e leve essa experiência transformadora para seu evento.

Rodrigo Monsil – O Mágico das Empresas

@RodrigoMonSil

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
 [advocaciarosinaldoramos](https://www.instagram.com/advocaciarosinaldoramos)

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

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

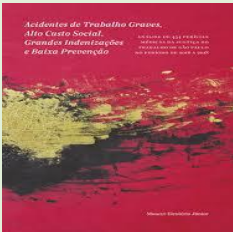
Lucélia - SP
Av. Internacional, 1340 - Centro
 18 3551-1002 18 99809-2880
 escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

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

Perícias médicas da Justiça do Trabalho de São Paulo no período de 2016 a 2018

Norminha 870, 05/02/2026
Este assunto nos foi contemplado gentilmente pelo seu autor: Moacyr Eleutério Júnior, Graduado em Medicina pela Universidade de São Paulo (1976-1981); Especialização em Saúde Pública e Medicina do Trabalho, atuando em administração de serviços de saúde, Vigilância, Epidemiologia de Doenças Infecciosas e Serviços de Medicina do Trabalho. Foi médico do trabalho da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo e do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo; médico da Secretaria de Estado da Saúde; médico perito judicial do Tribunal Regional do Trabalho TRT2 de São Paulo em 2002.

Compartilho com os leitores amigos esta pesquisa que, analisados 454 laudos de perícias médicas no período de 22016 a 2018, relativos a processos judiciais de acidentes e doenças do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT2, ocorridos no Município de São Paulo realizado pelo autor médico do trabalho, Dr. Moacyr Eleutério Júnior, pretendendo, assim, identificar as principais características dos acidentes e doenças do trabalho observadas nas perícias e discutir, debater meios para melhoria da sua prevenção.



Agradecimento ao Fórum Acidentes de Trabalho pelo apoio e por hospedar o arquivo do livro para acesso digital: <https://www.forumat.net.br>

Neste trabalho, foram analisados 454 laudos de perícias médicas do período de 2016 a 2018, realizadas pelo autor, relativos a processos judiciais de acidentes e doenças do trabalho, observadas nas perícias, com objetivo de discutir, debater meios para a melhoria da sua prevenção.

A amostra concentra empresas reclamadas de grande porte, embora elas representem apenas 0,37% do contingente de empresas do país, havendo um predomínio de acidentes de trabalho (51,64%) e doenças do trabalho (48,27%) em empresas com grau de risco 3, conforme a escala progressiva de 1 a 4 da lista CNAE-NR4, quando detectou-se os setores econômicos com mais acidentes e doenças do trabalho ocorridos em: Construção Civil (9,69%); Bancos (7,48%); Supermercados (5,94%); Hospitais (5,72%) e Limpeza (5,50%).

Das 454 perícias médicas pesquisadas, 348 eram relativas a Doenças do Trabalho (76,65%), 91 eram Acidente de Trabalho (20,04%) e apenas 15 casos eram de Acidentes de Trajeto (3,30%).

Principal risco causal nas doenças do trabalho foi musculoesquelético diante dos esforços e posturas (63,00%); nos acidentes de trabalho, as máquinas (8,77%) e trabalho em altura (5,95%)

Durante as perícias, foram observados que 41,40% das empresas não apresentaram nenhum programa preventivo obrigatório durante o processo trabalhista como possibilidade de defesa. O Programa de Ergonomia foi o menos frequente (14,53%), apesar de ser o principal risco, e as doenças mais frequente serem do grupo de doenças osteomusculares (54,52%).

Observou-se que a maioria das empresas

de grande porte teriam a capacidade para implantação de medidas preventivas e, se omitiram.

Foi constatado que a alta prevalência de sequelas pós acidente, gerou a maioria de incapacidade parcial (62,11%) e incapacidade permanente (80,83%), de forma que que 56,38% dos periciados receberam algum benefício previdenciário. A conclusão do nexo da doença com o trabalho foi positiva em 69,82% e negativa em 30,17% dos casos.

Como resultado das perícias oficialmente concluídas, a maioria (67,84%) recebeu indenização, que pode ser por Dano Moral (35,02%), Dano Material (29,51%), Dano Estético (2,20%) e por Acordo (29,29%).

Acreditem, o maior valor absoluto de indenização por acidente de trabalho foi de R\$ 2.309.293,00 (dois milhões, trezentos e nove mil, duzentos e noventa e três reais), quando a média geral foi de R\$ 224.549,75.

Os acidentes e doenças do trabalho são eventos graves que causam danos pessoais com a incapacidade, danos ao dinheiro público com os tratamentos e pagamentos de benefícios previdenciários e prejuízo às empresas com elevados valores de indenização e, os advogados trabalhistas sabem disso.



Precisamos acreditar na Justiça Trabalhista

Os profissionais do metiê da segurança do trabalho percebem diariamente as situações de grande risco em ambientes de trabalho inseguros e se calam por comodidade e não colocarem em risco suas admissões, quando nas perícias médicas judiciais, é observado graves acidentes de trabalho decorrentes de condições que poderiam ser corrigidas e evitadas até pelo próprio trabalhador, pois, na maioria dos casos, existem conhecimentos técnicos para evitar os riscos mais frequentes, além do direito de recusa.

Para se ter uma ideia da dimensão do problema, de 2012 a 2018, o Brasil registrou 16.455 acidentes fatais de trabalhadores e 4,5 milhões de acidentes não fatais, quando no mesmo período, os gastos da Previdência com Benefícios Acidentários corresponderam a R\$ 79 bilhões, perdidos 351,7 milhões de dias de trabalho com afastamentos previdenciários e acidentários.

A partir de 2007, a Previdência social adotou uma importante mudança no seu sistema de registro, por meio da utilização do chamado Nexó Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), quando então, o órgão passou a relacionar o tipo da doença (CID) com a frequência de sua ocorrência dentro de uma atividade econômica específica, conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômica (CNAE), como por exemplo, o caso de uma bancária que exerça a função de caixa e manifeste tendinite dos membros superior (LER/DORT, bastante frequente nesse setor, a própria Previdência fará o nexo e concederá o benefício na modalidade acidentária como doença do trabalho, independentemente da existência da Comunicação de Acidente do Trabalho-CAT.

Observem que entre os principais setores com notificações de acidentes e doenças do trabalho está a atividade em Hospitais (1º lugar), possivelmente pela predominância de trabalhadores com contrato formal de trabalho

e com o devido registro das ocorrências, o que aumenta a quantidade oficial desses dados. É uma atividade com grandes riscos, principalmente relacionados aos acidentes com material perfurocortante, como agulhas, além das doenças osteomusculares, como lombalgias e tendinites, associadas aos esforços físicos empreendidos pelos trabalhadores durante a movimentação de pacientes. Fato este reforçado pela alta frequência de acidentes com os profissionais Técnico e Auxiliar de Enfermagem, que, se somados, passam a ser o principal do grupo de risco.

Principais Setores Econômicos com mais notificações de Acidentes e doenças do Trabalho, segundo dados da CAT, no período de 2012 a 2018:

Setor Econômico	Quantidade
Hospitais	378.305
Supermercados	142.909
Administração Pública	119.273
Construção de Edifícios	104.646
Transporte Rodoviário Cargas	100.344
Correios	90.409
Abate de Suínos e Aves	69.518
Restaurantes	69.280
Fabricação de Açúcar	62.217
Coleta de Resíduos não perigosos	46.361
Sub-Total	1.183.262
Fonte: SmartLab	Ano de 2024

Sem segundo lugar está a atividade de Supermercados, apresentando riscos pela movimentação intensa de cargas, com esforços físicos, principalmente na atividade de caixa e de abastecedor, com riscos posturais e movimentação repetitiva dos membros superiores. Esse setor foi inclusive avaliado, sendo elaborada uma norma específica preventiva, por meio da Norma NR 17, Anexo I.

Vejam que o setor Industrial, principalmente o metalúrgico, saiu das primeiras colocações dos setores com maior número de acidentes e doenças do trabalho, como era no passado. Isso pode ter ocorrido devido à grande redução da atividade industrial, um fenômeno denominado desindustrialização.

A atividade de Construção de Prédios, em quarto lugar, continua entre os principais setores com mais ocorrências, com frequentes acidentes graves, como queda de altura, acidentes com ferramentas, máquinas e equipamentos, além das doenças da coluna lombar, relacionadas aos esforços físicos. As 97.768 ocorrências com a ocupação de Servente de Obras no período estudado de 2012 a 2018 confirma o quarto lugar.

As principais ocupações com mais notificações de acidente e doenças do trabalho, segundo dados da Comunicação de Acidente de Trabalho-CAT, no período de 2012 a 2018:

Ocupações	Quantidade
Alimentado de linha de produção	192.251
Técnico de Enfermagem	174.253
Faxineiro	109.892
Servente de Obras	97.768
Motorista de caminhão	84.947
Auxiliar de Escritório	60.534
Auxiliar de Enfermagem	59.853
Carteiro	58.819
Vendedor Varejista Comércio	57.218
Assistente Administrativo	47.959
Trabalhador de Limpeza Pública	43.385
Sub-Total	986.879

Em uma lista com mais de 200 países elaborada pela Organização Internacional do Trabalho-OIT, no ano de 2017, o Brasil ocupou a

quarta (4º lugar) posição no ranking das nações que mais registraram mortes durante atividades laborais, atrás apenas dos Estados Unidos, Tailândia e China. Em número total de acidentes de trabalho, o Brasil é o quinto colocado, depois de Colômbia, França, Alemanha e, novamente Estados Unidos da América (EUA).

Principais grupos de agentes causadores de acidentes e doenças do trabalho, segundo dados da CAT de 2012 a 2018:

Agentes Causadores	Quantidade
Máquinas e Equipamentos	528.485
Agente Químico	484.904
Queda do mesmo nível	459.425
Veículos de Transporte	436.408
Agente Biológico	413.707
Ferramentas Manuais	334.750
Motocicletas	271.448
Queda de Altura	216.152
Mobiliário e Acessórios	188.768
Esforço Físico	56.623
Sub-total	3.390.670

Enfim, a Perícia Médica Judicial será sempre solicitada pelo juiz quando houver necessidade de esclarecimento de matéria técnica ou científica, que seja particular da formação médica, para a instrução do processo judicial trabalhista. Esse procedimento é comum quando existe alegação de algum tipo de dano decorrente de acidente do trabalho, doença do trabalho, doença profissional ou acidente de trajeto e, para realizar a perícia, o médico perito faz o devido diagnóstico médico; avalia a existência de dano material com redução de capacidade de trabalho, de forma parcial ou total, temporária ou permanente; e avalia, de forma qualitativa ou quantitativa, a redução da capacidade ou o dano, estabelecendo eventual nexo entre a doença ou lesão e o trabalho exercido pelo reclamante, como causa.

A perícia médica judicial está quebrando o elo da indústria das indenizações provoca das.

Jorge Gomes
Comendador SST 2026

Norminha 870, 05/02/2026

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, seus produtos, seus negócios aqui e nos ajude a manter nossa Missão

As profissões que mais registram afastamentos por transtornos mentais no Brasil

Norminha 870, 05/02/2026
Mais de duas mil ocupações profissionais registraram afastamentos do trabalho por transtornos mentais no Brasil, segundo dados do Ministério da Previdência Social. Em 2025, o país concedeu mais de 500 mil benefícios por problemas de saúde mental, o maior número já registrado pelo segundo ano consecutivo.

No topo da lista estão profissões como vendedor do comércio varejista, faxineiro, auxiliar de escritório, assistente administrativo e alimentador de linha de produção. São atividades ligadas ao atendimento ao público, à manutenção de serviços essenciais e ao funcionamento cotidiano das cidades.

Os dados mostram que em 2025 foram registrados mais de 546 mil afastamentos por questões relacionadas à saúde mental. Em 2024, o país já havia atingido o maior patamar da década, o que indica uma tendência de crescimento contínuo.

Para entender a distribuição desses afastamentos no mercado de trabalho, foi analisada uma lista com mais de 2 mil profissões, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT), com base em registros do INSS. O levantamento considera o período entre 2012 e 2024 e inclui afastamentos com e sem vínculo a acidentes de trabalho.

Especialistas apontam que as ocupações mais afetadas compartilham características como contratos frágeis, alta rotatividade, presen-

sa por metas, jornadas extensas e maior exposição a riscos, como a violência urbana, caso de motoristas e vigilantes.

Segundo o procurador do Ministério Público do Trabalho Raymundo Lima Ribeiro Júnior, a combinação entre vínculos precários e sobrecarga de trabalho ajuda a explicar o cenário. De acordo com ele, há investigações em empresas que controlam até mesmo o tempo de pausas para necessidades básicas, o que agrava o adoecimento mental dos trabalhadores.

A auditora fiscal do trabalho Odete Cristina Pereira Reis, coordenadora nacional de Riscos Psicossociais, afirma que o ranking revela um padrão estrutural. Para ela, o baixo nível salarial e a pouca autonomia nas funções reduzem a capacidade de decisão dos trabalhadores, aumentando o estresse e dificultando o desenvolvimento profissional.

Entre os principais fatores associados ao crescimento dos afastamentos por saúde mental estão relações de trabalho precárias, medo do desemprego, remuneração atrelada



No topo da lista estão profissões como vendedor do comércio varejista, faxineiro, auxiliar de escritório, assistente administrativo e alimentador de linha de produção

a metas de desempenho, excesso de trabalho, jornadas prolongadas e exposição à violência durante a atividade profissional.

Em 2025, o Brasil registrou cerca de 4 milhões de afastamentos do trabalho por doença, o maior número dos últimos cinco anos. Desse total, mais de 546 mil licenças foram concedidas por transtornos mentais, um aumento de 15% em relação ao ano anterior.

O impacto financeiro também é significativo. Embora o INSS não informe o valor exato gasto com licenças por saúde mental, dados indicam que os trabalhadores ficaram afastados, em média, por três meses, recebendo cerca de R\$ 2.500 por benefício. Com base nesses valores, o custo estimado pode chegar a quase R\$ 4 bilhões em 2025.

As mulheres concentram a maioria dos afastamentos, representando cerca de 63% do total, embora recebam, em média, benefícios menores do que os homens. Segundo especialistas, os dados mostram que a saúde mental deixou de ser apenas uma questão de saúde pública e passou a ter forte impacto econômico.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que a depressão e a ansiedade provocam a perda de 12 bilhões de dias úteis por ano no mundo, com prejuízo global de cerca de US\$ 1 trilhão.

Diante desse cenário, o debate sobre prevenção ganhou força com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passaria a incluir os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A medida permitiria a fiscalização de situações como metas excessivas, jornadas prolongadas, assédio moral e falta de suporte organizacional, com multas que poderiam chegar a R\$ 6 mil por empregado.

Após pressão de empresas e sindicatos patronais, o governo decidiu adiar a implementação da norma. O novo prazo foi estabelecido para maio deste ano. Segundo o Ministério do Trabalho, no entanto, não haverá nova prorrogação.

*Com informações do g1.
N870, 05/02/2026

Fundacentro e IFSP promovem aula inaugural da pós-graduação em Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho e Democracia

Curso com abordagem crítica e multidisciplinar reúne profissionais de diversas áreas e será oferecido em formato híbrido

Norminha 870, 05/02/2026
Auditório praticamente lotado e participação ativa de estudantes marcam a aula inaugural do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho e Democracia, realizada na sexta-feira, 30 de janeiro de 2026. A atividade abre oficialmente a nova turma da especialização promovida pela Fundacentro, em parceria com o Instituto Federal de São Paulo - IFSP, no auditório da instituição, situado em Pinheiros, São Paulo - SP.

A solenidade de abertura conta com as falas do presidente da Fundacentro, Pedro Tourinho (por vídeo); da representante do IFSP, Patrícia Horta; dos coordenadores do curso, Camila Cenzi, da Fundacentro, e Luciano Henrique Trindade, do IFSP; além do diretor de Conhecimento e Tecnologia da Fundacentro, Remígio Todeschini. A acolhida institucional é realizada pelo diretor de Pós-Graduação do IFSP, Orlando Berenguel.

O presidente da Fundacentro, Pedro Tourinho, destaca o esforço coletivo das diferentes áreas da instituição para a concretização da iniciativa, o momento vivido pela instituição e a centralidade do tema da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). “Depois de muitos reveses ao longo dos anos, hoje podemos afirmar, com tranquilidade, que este é um ano de entregas e realizações. A SST volta a ocupar um lugar central na agenda da Fundacentro, e esta formação faz parte desse movimento”, afirma.

Início das atividades acadêmicas

No período da manhã, é ministrada a aula “Introdução à Segurança e Saúde no Trabalho

– Historicidade”, conduzida por Remígio Todeschini, diretor da Diretoria de Conhecimento e Tecnologia (DCT), e Cristiane Oliveira Reimberg, analista e chefe do Serviço de Comunicação Institucional da Fundacentro.

Já no período da tarde, os alunos participam da aula “Administração e Segurança e Saúde no Trabalho”, ministrada por José Damásio de Aquino, tecnólogo da Fundacentro (aposentado) e Cleiton Faria Lima, coordenador de Projetos da Diretoria de Conhecimento e Tecnologia (DCT) da Fundacentro.

No primeiro semestre, os alunos ainda contam com as disciplinas Ambiente, Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho, do professor da Faculdade de Medicina da Unesp (Universidade Estadual Paulista), Ildeberto Muniz de Almeida; Ergonomia, do pesquisador da Fundacentro José Marçal Jackson Filho; Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, da pesquisadora da Fundacentro Maria Maeno; Legislação e Normas Técnicas de José Damásio de Aquino.

A especialização é gratuita, possui carga horária total de 400 horas e é realizada predominantemente na modalidade de Educação a Distância (EAD), com encontros presenciais obrigatórios em São Paulo (SP). Voltada a profissionais de diferentes áreas que atuam ou desejam atuar no campo da SST, a formação adota uma abordagem crítica e multidisciplinar, com foco na preparação de especialistas aptos a enfrentar os desafios contemporâneos da gestão em Segurança e Saúde no Trabalho, promovendo ambientes laborais mais seguros, democráticos e sustentáveis.

N870, 05/02/2026



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 antiferção.
- Sola antiderrapante, projetada para suportar altas temperaturas.
- Sistema de saída rápida com borda do calcanhar para saída da bota.
- Bolsos para colocação de utensílios auxiliares.
- Tecnologia Sanitized, tecido bactericida.
- Puxador para calce e transporte.

CA: 49.001
TAMANHOS: 33 ao 48

NORMAS TÉCNICAS:

- BS EN 15090
- ISO 20345



**DISPONÍVEL
À PRONTA
ENTREGA!**

Enquanto durarem os estoques.

E TEM MUITO MAIS PARA QUEM PROTEGE VIDAS!

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

JGB
Inovação para proteção à vida

  **(51) 98967-5270**
jgbequipamentos



Farmácia, mercado e lojas acabam com escala 6×1, enquanto Brasília debate mudanças

Norminha 870, 05/02/2026
Reporter Brasil

Enquanto políticos discutem em Brasília o fim da escala de trabalho 6×1 no país, algumas empresas decidiram por conta própria atender à demanda de trabalhadores e abolir o regime. Há exemplos de uma rede de farmácias, supermercados, lojas de departamento e até um hotel de luxo que concederam um dia a mais de folga por semana a seus empregados, adotando a escala 5×2 e se antecipando a uma mudança que especialistas no mercado de trabalho veem como inevitável.

“O Brasil está atrasado nessa mudança, mas ela vai ocorrer”, prevê Marcelo Manzano, professor do Instituto de Economia da Unicamp e diretor do Cesit (Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho) da universidade. “Há empresas que já entenderam isso e estão se adiantando, até para poderem se adaptar à nova realidade.”

O hotel Copacabana Palace, um dos mais luxuosos do Rio de Janeiro, é uma delas. No primeiro semestre de 2025, ele aboliu de forma progressiva a escala 6×1 imposta às cerca de 350 pessoas que compõem sua equipe operacional, incluindo todas na 5×2.

Segundo o Copacabana Palace, que hoje pertence à rede internacional Belmond, a folga semanal extra não alterou a carga horária semanal dos trabalhadores nem seus salários. A administração informou à Repórter Brasil que a mudança foi tomada, principalmente, para “melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, promovendo maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional”, mas que também foi feita para que o estabelecimento se adaptasse a “desafios crescentes de atração e retenção [de empregados] no modelo 6×1”. “Nenhum jovem mais quer trabalhar numa jornada exaustiva de seis dias de trabalho por semana”, ressaltou Ricardo Patah, presidente nacional da UGT (União Geral dos Trabalhadores) e do Sindicato dos Comerciantes de São Paulo, setor formado em maior parte por trabalhadores ainda submetidos à 6×1.



Para colocar os funcionários na escala 5×2, a rede de supermercados Pague Menos alterou o horário de abertura e fechamento das lojas aos domingos (Foto: Divulgação/Pague Menos)

Mercados e farmácias se adaptam ao 5×2
A rede de supermercados Pague Menos, presente em 21 cidades do interior de São Paulo, tem cerca de 8.000 trabalhadores em 39 lojas e nos setores administrativos, centro de distribuição, entreposto de carnes e central de panificação.

Parte deles começou a trabalhar no modelo 5×2 no ano passado. A rede tem feito ajustes no funcionamento de suas lojas para a mudança de jornada. Parte delas não vai mais funcionar aos domingos. Outra teve o horário de funcionamento dominical reduzido, passando de 7h às 20h para 8h às 18h.

“Nosso objetivo é seguir gerando empregos, formando talentos e oferecendo condições para que cada profissional evolua junto com a empresa”, afirmou Sergio Biagioli, presidente da companhia, em um comunicado de balanço de final de ano. Segundo ele, a

implantação da escala 5×2 seguirá em expansão em 2026.

Já no varejo farmacêutico, as mais de 1.600 lojas das redes Drogarias Pacheco e Drogaria São Paulo também mudaram o regime de trabalho de 6×1 para 5×2 durante 2025. As duas pertencem ao Grupo DPSP, que atua em nove estados e no Distrito Federal.

Marcos Colares, presidente do grupo, afirmou em comunicado da DPSP divulgado à época da alteração da jornada que a decisão buscava aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também trazer mais saúde para os negócios da empresa. “A mudança impacta diretamente nos nossos objetivos a longo prazo, de trazermos cada vez mais saúde aos colaboradores, clientes e ao negócio”, disse o executivo.

A Abrafarma (Associação Brasileira de Farmácias e Drogarias) e a Abras (Associação Brasileira de Supermercados) foram procuradas pela Repórter Brasil para comentar a adoção da escala 5×2 entre empresas dos dois setores, mas não responderam.

Em 2025, a Abras divulgou que os supermercados brasileiros tinham 350 mil vagas de trabalho que não conseguiam ser preenchidas. Para Patah, da UGT, isso tem relação com a escala 6×1. “Os supermercados sempre foram a porta de entrada do trabalhador no mercado de trabalho. Mas hoje eles não encontram empregados dispostos a trabalhar seis dias na semana pelo salário que o setor está disposto a pagar”, disse.

Marca diz seguir modelo da Suécia
Já dentro de shoppings, o exemplo vem da rede de lojas de departamento H&M. A empresa de origem sueca abriu suas quatro unidades no Brasil no ano passado. Em todas, o regime de trabalho é 5×2.

“A escala 5×2 é uma diretriz global da H&M e está presente em praticamente todos os mercados onde atuamos. Por isso, esse modelo foi implementado desde o começo como parte do nosso compromisso de ser um empregador responsável, oferecendo equilíbrio entre vida profissional e pessoal e garantindo alinhamento com o nosso modo de operar globalmente”, justificou a companhia, em respostas encaminhadas à reportagem..

Segundo o texto, a escala com duas folgas semanais promove um ambiente produtivo, saudável e colaborativo. Com elas, a empresa diz alcançar maior consistência operacional e engajamento das equipes.

A Abrasce (Associação Brasileira de Shopping Centers) também foi questionada sobre a mudança na escala de trabalho de trabalhadores do setor. Não respondeu.



Copacabana Palace fez a transição da escala 6×1 para a 5×2 sem alterar carga horária e salários e diz que decisão facilita a retenção de empregados (Foto: Tânia Rêgo/Agência Brasil/Julho de 2023)

Resistência empresarial em queda
Manzano, do Cesit, ressaltou que, apesar das entidades empresariais não declararem apoio ao fim da 6×1, parte dos empresários já entendeu que a rotina é insustentável. Se

gundo ele, há cada vez mais trabalhadores pedindo demissão de seus empregos — em 2025, o número deve chegar a cerca de 9 milhões. Parte disso se deve à rotina extenuante, avaliam os especialistas consultados.

Marilane Oliveira Teixeira, que também é pesquisadora do Cesit-Unicamp, reforçou que a insatisfação generalizada gera custos às empresas. A rotatividade reduz a produtividade. “A empresa aciona o RH, contrata, faz exame, treina o funcionário e ele pede demissão porque não vê sentido em trabalhar tanto para ganhar tão pouco”, acrescentou, lembrando que os baixos salários pagos no Brasil também são causa desse problema.

Segundo ela, 70% dos trabalhadores formais do país ganham até dois salários mínimos por mês. Hoje, isso não chega a R\$ 3.300.

Procurado pela Repórter Brasil, o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) informou que não tem dados sobre a escala de trabalho dos empregados do país. Manzano e Teixeira veem uma tendência nacional de adoção desse regime de trabalho, mas desconhecem pesquisas que tenham mensurado isso no país.

Para ambos, a aprovação de projetos que prevêem a redução da jornada de trabalho no país seria positiva porque estabeleceria parâmetros gerais para todas as empresas. Isso evitaria que companhias que trabalhassem com jornadas menos curtas tivessem que concorrer contra aquelas que ainda adotam jornadas mais extensas.

A CNC (Confederação Nacional do Comércio) declarou que incentiva a busca de soluções [sobre a jornada] através da negociação coletiva — ou seja, sem imposição via lei. Para a entidade, a negociação entre trabalhadores e empresários” permite que sejam levadas em conta as peculiaridades e possibilidades regionais dos diferentes setores da economia, inclusive do comércio de bens, serviços e turismo.”

Como andam as propostas no Congresso?
Uma PEC sobre a redução da jornada de trabalho (148/2015) está pronta para ser votada



Estabelecimentos reconhecem a necessidade de uma segunda folga semanal a trabalhadores e antecipam a mudança no mercado de trabalho que especialistas afirmam ser inevitável

çar em sua tramitação. Se for aprovada, a proposta terá de ser analisada pelo Senado.

Nesta semana, a ministra das Relações Institucionais, Gleisi Hoffmann, afirmou que o fim da escala 6×1 é uma prioridade e que o governo federal pode enviar um projeto para unificar as propostas em tramitação no Congresso. O presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) já declarou apoio ao fim da escala 6×1 e deve adotar a proposta como uma de suas bandeiras durante sua campanha eleitoral deste ano.



ESCALA 6X1: CÂMARA RETOMA DEBATE DE PROJETO

O MTE informou que o ministro Luiz Marinho apoia o fim da escala 6×1, mas que o governo não tem uma proposta sobre o tema.

O debate sobre o fim da 6×1 ganhou força justamente durante a eleição municipal de 2024. Naquele ano, foi eleito para vereador no Rio de Janeiro Ricardo Azevedo (PSOL, que usou como mote de sua campanha o VAT (Movimento Vida Além do Trabalho).

Reporter Brasil

Nº870, 05/02/2026



Crônica da Semana

Claudiano Ferreira,
Técnico de Segurança do Trabalho e Gestor de Pessoas
(93) 98119-3823 - claudiotecseg@outlook.com.br

Quando o líder adocece a segurança

Norminha 870, 05/02/2026
Toda empresa diz que segurança é prioridade.

Está nos murais, nos discursos e nas apresentações.
Mas na prática, prioridade se mede pelas decisões do dia a dia.
Quando o prazo vale mais que a vida.
Quando produzir vale mais que parar.
Quando reclamar vira sinal de fraqueza.
O gestor despreparado não percebe, mas ele adocece a segurança aos poucos.
A pressão constante vira rotina.

O medo de errar vira silêncio.
E o silêncio vira acidente.
Líder que não sabe lidar com gente não constrói segurança, apenas impõe regras.
E regra sem liderança vira papel. Papel não protege ninguém.
Segurança do trabalho floresce onde há liderança madura, que entende que gente inteira produz melhor e volta para casa todos os dias.

Nº870, 05/02/2026

MTE altera NRs 22, 9 e 28, endurecendo penalidades e critérios de fiscalização

Norminha 870, 05/02/2026
O MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) publicou na sexta-feira (30/01), no Diário Oficial da União, as Portarias MTE nº 104 e nº 105, trazendo ajustes relevantes em NRs (normas regulamentadoras) e dispositivos administrativos, com impacto direto para empresas, profissionais de SST (Saúde e Segurança do Trabalho) e entidades representativas do setor.

As principais alterações estão na saúde ocupacional na mineração (NR 22), exposição ao calor durante a atividade laboral (NR 9) e na fiscalização e penalidades em SST de acordo com a NR 28.

Exposição a poeiras minerais deve ser avaliada quantitativamente

A Portaria MTE nº 105 aprova a inclusão do Anexo V da NR 22, que dispõe sobre exposição a poeiras minerais.

A aprovação do Anexo V da NR-22 estabelece critérios mais detalhados para avaliação quantitativa das exposições a poeiras minerais, incluindo sílica. Também esclarece a de finição e aplicação de LEOs (Limites de Exposição Ocupacional) e a adoção de medidas preventivas e corretivas proporcionais ao nível de risco identificado.

Calor ocupacional deve ser melhor monitorado

A Portaria nº 105 ainda modifica dispositivos do Anexo III da NR 9, sobre exposição ao calor no trabalho.

As alterações ampliam o detalhamento das medidas preventivas, incluindo a exigência de monitoramento periódico das exposições, disponibilização de locais termicamente mais amenos para recuperação térmica e diferenciação de critérios entre trabalhadores aclimatizados e não aclimatizados.

Fiscalizações e penalidades mais rigorosas

Já a Portaria MTE nº 104 atualiza códigos de infração, tipificações e critérios aplicáveis a diversas NRs, alterando o anexo II da NR 28, inclusive reajustando valores de penalidades, com reflexos diretos na gestão de SST.

A medida eleva o nível de exigência técnica das fiscalizações, especialmente no quesito de coerência entre documentos, práticas de prevenção e registros formais adotados pelas empresas.

As portarias já estão em vigor.

Nº870, 05/02/2026

“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

Empresas com mais afastamentos serão alvo de ação fiscalizadora

Norminha 870, 05/02/2026
Em vigor desde maio do ano passado em caráter educativo, a Norma Regulamentadora 1 (NR – 1), que inclui explicitamente em seu texto os riscos psicossociais relacionados ao trabalho – como assédio e sobre carga –, passa a ter fiscalização e eventuais multas a partir de maio deste ano.

Em paralelo, o Ministério Público do Trabalho (MPT) prepara uma ação que deve afetar, em um primeiro momento, as empresas com os maiores índices de afastamentos de trabalhadores relacionados a transtornos ligados à saúde mental e comportamental. Entre eles, ansiedade e depressão.

“De acordo com a base de dados do INSS, conseguimos ter parâmetro das empresas com os maiores índices de afastamentos”, afirma o procurador do trabalho Raymundo Lima Ribeiro Júnior, coordenador nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat) do MPT. O objetivo da ação, ele explica, é investigar as causas dos afastamentos nessas empresas, checar se eles têm relação com o setor, as atividades exercidas pelos profissionais ou a gestão organizacional e, se for o caso, notificar as companhias exigindo providências para criar um ambiente mais favorável à saúde mental.

Com a mudança no texto da NR – 1, passam a ser avaliados, além dos riscos físicos, químicos e biológicos que o ambiente de trabalho proporciona ao trabalhador, também os riscos psicossociais.

O texto da norma não traz clareza sobre os parâmetros que serão utilizados pelo órgão fiscalizador para avaliar tais riscos, mas especialistas ouvidos pelo Valor sinalizam o que as empresas podem fazer para se prevenir de possíveis autuações. “[O aspecto] fator psicossocial entra em uma zona um pouco nebulosa”, afirma Rogério Muniz de Andrade, médico chefe da seção técnica de doenças do trabalho do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP e professor do curso “NR-1: Gerenciamento integrado de riscos com ênfase em fatores psicossociais e organizacionais”, do Insper.

Andrade exemplifica. “[Mensurar] carga horária excessiva, por exemplo, é algo mais fácil de o auditor fiscal do trabalho verificar, há parâmetros objetivos”, diz. “Mas como fazer a avaliação se o trabalhador está sendo mal tratado?”, questiona.

Entre os aspectos que levam a transtornos de saúde mental do trabalhador estão excesso de pressão, metas inalcançáveis e ambientes tóxicos. A questão é como medi-los. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) lançou o “Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho”, que traz conteúdo sobre as exigências da NR-1, mas sem especificar quais métricas serão usadas na fiscalização. Diz, entre outras coisas, que “os fatores de risco psicossociais estão relacionados diretamente com a organização do trabalho”. “A crítica da classe patronal é que o guia não tem instrução [específica], é genérico, não fala ponto a ponto como o auditor vai se comportar em relação

à NR-1”, diz Andrade.

Na listagem exemplificativa de fatores de riscos psicossociais do guia constam aspectos como “má gestão de mudanças organizacionais”, “falta de autonomia” e “excesso de demandas no trabalho”.

Nesse sentido, o que Andrade recomenda é que as empresas façam, de antemão, um mapeamento dos possíveis riscos psicossociais



Nova norma NR – 1, que avalia riscos psicossociais no trabalho, passa a notificar organizações a partir de maio deste ano

que seus ambientes de trabalho impõem aos funcionários – mesma recomendação de Ribeiro Júnior, do MPT. Esses possíveis riscos precisam estar documentados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), um conjunto obrigatório de procedimentos e medidas para empresas no Brasil que visa identificar, avaliar, controlar e mitigar riscos ocupacionais. “Preparem um dossiê com uma parte documental que seja autoexplicativa”, recomenda a advogada Vanessa Sapiência, diretora de compliance e novos negócios no Pellegrina & Monteiro Advogados.

Identificados os riscos, é preciso montar um plano de ação para mitigá-los – e documentar todas as iniciativas tomadas. “A empresa deve construir prova para que possa se salvar em caso de eventual ação”, recomenda Sapiência. Aqui entram canais de denúncia a situações de assédio, procedimentos to-

mados quando as denúncias são feitas, conscientização da liderança para fazer um tipo de gestão que preserve a saúde mental do trabalhador, revisão de metas abusivas, campanhas sobre as causas do adoecimento mental, entre outros aspectos. “A organização do meio ambiente do trabalho cabe à empresa. Ela precisa saber se tem gerente trabalhando com rigor excessivo, se há assédio”, ressalta Ribeiro Júnior.

Ele recomenda expressamente que nessas avaliações de riscos para o PGR os trabalhadores sejam ouvidos pela empresa. “Controlar os riscos psicossociais envolve uma série de medidas”, diz Ribeiro Júnior. “E cada empresa tem que adotar suas estratégias.”

Estudos mostram os efeitos de tais ações. Análise com 320 pessoas da plataforma de diagnóstico de riscos psicossociais Flora Insights, por exemplo, mostrou que a adequação do tempo de trabalho está associada a uma redução de 25% nos níveis de exaustão.

Andrade menciona que um caminho para as empresas é rodar entre os trabalhadores, periodicamente, ferramentas de avaliação de riscos psicossociais que medem aspectos como nível de estresse e bem-estar no ambiente de trabalho.

A previsão é que as fiscalizações tenham início em maio próximo, mas há pressão por um novo adiamento. “Ainda existe possibilidade de novo adiamento, pois continua um forte pleito em relação a isso”, afirma Sapiência.

A NR – 1 chega em um contexto de aumento dos afastamentos por transtornos de saúde mental e comportamental no Brasil. Em 2025, foram 546.254 afastamentos, segundo o Ministério da Previdência Social, ante 472.328 em 2024, quando o crescimento em relação ao ano anterior já havia sido de 66%.

Fonte: Valor Econômico

Nº870, 05/02/2026



ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

18-3622-5385 – 18-3622-8863 - 18 98204-1142

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

(18) 99635-3275

(18) 99122-6955

(18) 99110-0486

https://guarainsp.com.br/

comercial@guarainsp.com.br

guarainsp@outlook.com



GUARAINSP
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

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

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347000145 - Norminha 870 - 05/02/2026 - Fim da Pág. 12/13

Psicólogo lista principais maneiras de cuidar da saúde mental em 2026

Norminha 870, 05/02/2026

A saúde mental ocupa o topo das preocupações de saúde no Brasil.

Segundo a pesquisa Health Service Report de 2025, feita pela empresa de pesquisas Ipsos, 52% dos brasileiros apontam o bem-estar emocional como sua principal prioridade. Esse índice é maior, inclusive, do que o de doenças como o câncer, que foi citada como preocupação por apenas 37% dos entrevistados.

Já no cenário global, 45% da população afirma ter a saúde mental como a maior preocupação. Mas, a pergunta central é: como trazer essa preocupação em hábitos que realmente façam a diferença na saúde da mente? Para isso, o Metrôpolis reuniu os principais cuidados que você pode incluir na vida em 2026. Confira:

1 – Comece cuidando do básico: sono, rotina e movimento

Cuidar da saúde mental começa sempre com hábitos muito simples, que não damos tanta importância. É importante que o sono esteja em dia, a alimentação seja feita em horários regulares e o corpo precisa estar em movimento.

Em contrapartida, sem uma rotina estabelecida, o organismo perde a capacidade de regular as emoções, a atenção e a memória e isso acaba com a sua saúde mental. Por isso, estabelecer horários para dormir e acordar, buscar luz natural logo cedo e incluir algum tipo de atividade física já traz ganhos importantes.

2 – Diminua o excesso de estímulos digitais

As redes sociais são programadas para que o usuário passe o maior tempo possível passando a tela, e esse mecanismo é feito por meio de vídeos rápidos e bem curtos que prendem a atenção. Nesse contexto, usar o celular o tempo todo contribui para a ansiedade, irritação e dificuldade de concentração.

Algumas estratégias para lidar com o excesso de estímulos é diminuir o tempo de tela, evitar o celular antes de dormir e criar momentos do dia sem notificações. Isso pode ajudar a recuperar a presença no que é real, diminuir a sobrecarga e ajudar na saúde mental.

3 – Mude a relação com o estresse e a ansiedade

Estresse e ansiedade não são sinais de fraqueza e nem problemas que devem ser eliminados a qualquer custo. Eles indicam que o corpo está reagindo a acontecimentos comuns da vida, e, muitas vezes, funcionam como uma defesa do corpo.

O melhor a ser feito nesses casos é não ignorar os sentimentos, mas sim reconhecer e validá-los. Técnicas de respiração e pausas conscientes podem ajudar a passar por períodos difíceis com mais clareza e menos desgaste.

“O primeiro passo para lidar bem é a validação: aceite que o estresse faz sentido diante da pressão atual. Depois, use estratégias de regulação fisiológica, como a respiração controlada ou o resfriamento facial — isso costuma ajudar a acalmar o sistema nervoso. A ansiedade perde força

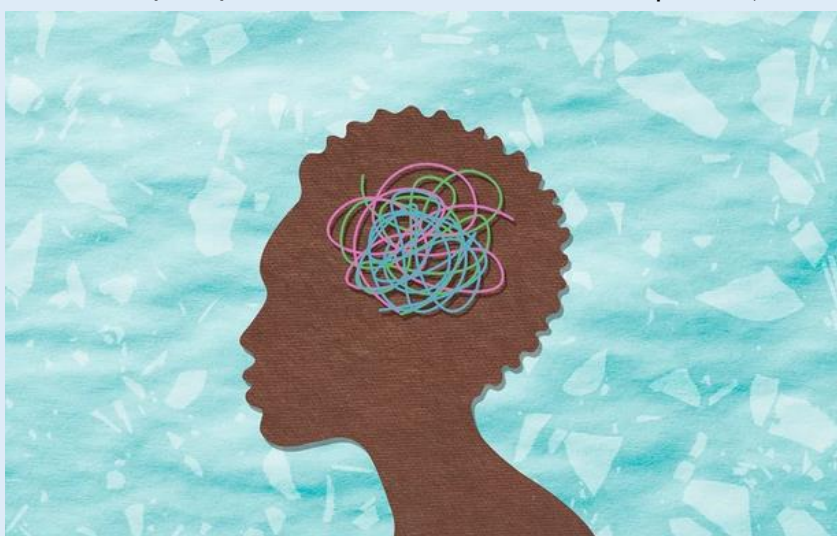
quando você para de lutar contra ela e foca no que é possível fazer agora, é como dar um passo de cada vez para a saúde mental”, explica a psicóloga Flávia Marsola, do Hospital Brasília Águas Claras.

4 – Observe sinais de que algo não vai bem

Alguns sinais no corpo mostram que a mente não está tão bem. Cansaço que não passa nem depois do descanso, dificuldade frequente para dormir, mudanças de humor que se mantêm por semanas e perda de interesse em atividades que antes eram prazerosas podem indicar algo mais sério.

Além disso, também é importante observar quando tarefas básicas, como trabalhar, estudar ou conviver com outras pessoas, começam a exigir um esforço excessivo. Esses sinais não fazem parte da rotina normal e geralmente mostram necessidade de buscar ajuda de profissionais.

Além disso, também é importante observar quando tarefas básicas, como trabalhar, estudar ou conviver com outras pessoas, começam a exigir um esforço excessivo. Esses sinais não fazem parte da rotina normal e geralmente mostram necessidade de buscar ajuda de profissionais.



O Brasil enfrenta crise de saúde mental, liderando rankings mundiais de ansiedade e figurando entre os primeiros em depressão

çam a exigir um esforço excessivo. Esses sinais não fazem parte da rotina normal e geralmente mostram necessidade de buscar ajuda de profissionais.

5 – Evite a automedicação e soluções improvisadas

Usar medicamentos por conta própria pode aliviar sintomas de forma momentânea, mas costuma atrapalhar o diagnóstico certo. Em muitos casos, o uso de medicamentos sem acompanhamento piora o sono, afeta a memória e pode levar à dependência.



O cuidado certo com a saúde mental depende da avaliação de um profissional, que define se o tratamento passa por mudanças de hábitos, acompanhamento psicológico ou uso de medicamentos, quando necessário.

“Medicamento não é sinônimo de tratamento, é uma ferramenta. Muitos quadros leves a moderados respondem muito bem com psicoterapia, mudanças de rotina, manejo do sono, atividade física e redução de estressores. Por outro lado, há situações em que o remédio não é opcional, é essencial — como depressões graves, transtornos bipolares, psicoses e alguns quadros de ansiedade intensa. O bom tratamento é sempre individualizado, e não receita de bolo para cuidar da saúde mental”, ensina o psiquiatra Gustavo Yamin Fernandes, do Hospital Samaritano Higienópolis, em São Paulo.



Mude a ideia de que existem sentimentos “ruins” ou “vilões”. Validar é a melhor opção



6 – Procure ajuda antes que o sofrimento se intensifique

Buscar ajuda profissional não precisa ser uma decisão tomada de última hora, no desespero. A ideia é que quanto mais cedo o cuidado com a saúde mental começar, menos complexo costuma ser o tratamento. Boas opções são a psicoterapia e acompanhamento psiquiátrico, já que eles ajudam a desenvolver habilidades para lidar com as emoções, os limites e as escolhas.

METRÓPOLIS

Nº870, 05/02/2026

A PALESTRA CERTA PARA TRANSFORMAR A SUA SIPAT



SUA SIPAT NÃO PRECISA SER APENAS MAIS UM EVENTO NO CALENDÁRIO

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



(43) 99133-6212

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



calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !



Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

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

31 ANOS 1994 - 2025



Soft Works

Associado ANIMASEG

PROFESSIONAL SHOES

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

www.softworksepi.com.br

