

Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 18 - Edição: 872 - 19/02/2026 - 13 Páginas  
Responsável: Maioli, WC (Comendador de Honra da SST e Professor Honoris Causa) Mte 51/09860-8 - contato@norminha.net.br - Whats (18) 99765-2705

## Primeiros socorros no ambiente de trabalho: O que toda empresa precisa saber?

### DESTAQUE

#### SINDITEST-PE vai ampliar ações em Pernambuco

Norminha 872, 19/02/2026

O SINDITEST-PE – Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho de Pernambuco convida todos os Técnicos de Segurança do Trabalho para participarem da nossa reunião.

Data: 07 de março de 2026

Horário: 09h00 às 11h30 (manhã)

Local: Edifício Brasília – Centro do Recife/PE, 5º andar – Sala 506.

Pauta da Reunião: Curriculum; NR-01; Abril Verde; ACT (Acordo Coletivo de Trabalho); Piso Salarial; Convenção Coletiva; Parcerias; Prevenor e Assuntos abertos.

Sua participação é fundamental para o fortalecimento da categoria.

SINDITEST-PE

Unidos somos mais fortes!

N872, 19/02/2026



MTE altera novamente Anexo V da NR 22, atualizando limite de exposição à sílica na mineração. Página 04/13



Por maioria, STF nega aposentadoria especial a vigilantes. Página 06/13



Bombeiros intensificam treinamentos especializados para enfrentar recorde de afastamentos por transtornos mentais

Página 08/13



Agravos de acidentes de trabalho: notificar é caminho para a cultura preventiva

Página 09/13



Projeto cria adicional de 30% para profissionais de saúde em áreas de risco e conflito. Página 09/13



Curso gratuito, pela USP, de IA aplicada à SST. Página 13/13

#### MTE possui Guia sobre a nova redação do capítulo 1.5 da NR-1

Norminha 872, 19/02/2026

O capítulo 1.5 da NR-1 foi alterado pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, incluindo expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO). Essa alteração foi resultado das discussões sobre o tema durante três anos por Grupo de Estudos Tripartite (GET) no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

A nova redação entrará em vigor no dia 26 de maio de 2026.

Para acessar o Guia e/ou baixar no seu computador, acesse:  
<https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>

N872, 19/02/2026

São José dos Campos/SP vai ter Seminário da SST. Página 02/13

Posto é condenado por fornecer calça legging como uniforme a frentistas no Recife

Página 03/13

IA avança, mas seguimos despreparados para lidar com o humano. Página 03/13

Evento reflete sobre as LER/DORT em trabalhadores de empresas logísticas de entrega. Página 04/13

Consulta pública vai reunir contribuições para o IV Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.

Página 13/13

Denúncias e processos por assédio moral no trabalho crescem mais de 20% em 2025

Página 12/13

#### NEGLIGÊNCIAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Página 05/13

A ANDEST nesta live, apresenta o Programa Capacitação ANDEST já com a participação do instrutor Washington Barbosa que está oferecendo a Capacitação "PREVENIR TRAGÉDIAS através da Engenharia de Segurança PROATIVA" a ser iniciada no próximo dia 07 de março das 09h às 12h.

Ainda nesta live teremos pela presidente Profª. Honoris Causa Elizabeth Cox o lançamento do Edital do Selo de EXCE-

LÊNCIA 2026 da ANDEST do Brasil, que é um Processo de Acreditação de curso de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho onde Instituições de Ensino Superior se inscrevem voluntariamente e são submetidas a auditoria em relação a qualidade do oferecimento desta pós-graduação lato sensu.

Serão sorteadas 3 inscrições na Capacitação "Prevenir Tragéias" aos inscritos e presentes na live.

N872, 19/02/2026

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!

**RR**  
**ROSINALDO RAMOS**  
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

advocacirosinaldoramos  
www.rosinaldoramos.adv.br

Vem aí os Cursos de Instrutor NR12/20/33/35 e HO+Perícia em Presidente Prudente/SP



FAÇA JÁ SUA INSCRIÇÃO.  
<http://sympa.com.br/evento-online/lancamento-do-programa-capacitacao-andest-e-do-selo-de-excelencia-2026-da-andest-do-brasil/3312854>

# Primeiros socorros no ambiente de trabalho: o que toda empresa precisa saber

Norminha 872, 19/02/2026

**Quando ocorre um acidente**, os primeiros minutos fazem toda a diferença. Antes da chegada de qualquer equipe especializada, é a ação imediata que pode reduzir danos, evitar agravamentos e, em muitos casos, salvar vidas. É nesse intervalo crítico que entram os primeiros socorros no trabalho.

Apesar disso, ainda é comum que empresas tratem o tema como algo distante, restrito a profissionais da saúde ou a situações extremas. Essa visão é equivocada. Primeiros socorros não são apenas técnicas, são uma postura de responsabilidade coletiva, que começa com preparo, consciência e cultura preventiva.

## O verdadeiro papel dos primeiros socorros

Primeiros socorros não significam substituir o atendimento médico, nem realizar procedimentos complexos. Eles consistem em ações iniciais e seguras, feitas no momento do incidente, com o objetivo de preservar a vida, evitar o agravamento da lesão e garantir condições adequadas até a chegada de ajuda especializada.

No ambiente de trabalho, isso inclui desde saber como agir diante de uma queda ou mal súbito até reconhecer sinais de choque, hemorragias, queimaduras ou engasgos. Quando bem aplicados, os primeiros socorros funcionam como uma ponte entre o acidente e o

atendimento profissional, reduzindo riscos e consequências.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a preparação para emergências é parte essencial de qualquer sistema eficaz de saúde e segurança ocupacional, justamente porque o tempo de resposta inicial influencia diretamente os desfechos de um acidente.

### A metáfora do extintor invisível



Imagine um ambiente de trabalho sem extintores de incêndio. A ideia parece absurda, porque sabemos que, sem eles, um pequeno fogo pode se transformar em uma grande tragédia. Agora pense nos primeiros socorros como um extintor invisível.

Eles não evitam que o acidente aconteça, mas impedem que ele se transforme em algo maior. Assim como o extintor precisa estar acessível e as pessoas precisam saber usá-lo, o conhecimento básico de primeiros socorros precisa estar presente e compreendido pela equipe.

Sem preparo, o medo paralisa. Com preparo, a ação acontece.

### Primeiros socorros e comportamento seguro

Um ponto pouco explorado é a relação direta entre primeiros socorros e comportamento seguro. Trabalhadores treinados tendem a desenvolver maior percepção de risco, pois passam a compreender as consequências reais de um acidente.

Quando alguém entende o impacto de uma queda mal atendida ou de um sangramento não controlado, naturalmente passa a agir com mais atenção no dia a dia. O conhecimento não apenas prepara para reagir, mas educa para prevenir.

Esse é um dos motivos pelos quais empresas que investem em capacitação contínua apresentam não só melhores respostas a emergências, mas também redução no número de ocorrências.

### O que toda empresa precisa considerar

Falar de primeiros socorros no trabalho exige olhar para além do básico. Não se trata apenas de ter uma caixa de primeiros socorros disponível, mas de garantir que ela seja adequada, acessível e conhecida por todos.

Além disso, é fundamental que haja pessoas capacitadas, com treinamentos periódicos e alinhados à realidade da empresa. Cada ambiente apresenta riscos específicos, e a preparação deve considerar esse contexto.

Outro ponto essencial é a clareza de procedimentos. Em situações de emergência, decisões precisam ser rápidas. Protocolos simples e bem comunicados reduzem erros e aumentam a eficácia da resposta.

### O impacto emocional da falta de preparo

Quando um acidente acontece e ninguém sabe como agir, o impacto não é apenas físico. Há um forte componente emocional envolvido. O sentimento de impotência, culpa ou medo pode marcar profundamente quem presencia a situação.

Por outro lado, quando há preparo, a reação tende a ser mais organizada e segura. As pessoas sentem que fizeram o possível, dentro de seus limites, para ajudar. Esse aspecto emocional também faz parte da saúde ocupacional e da construção de ambientes mais humanos.

Primeiros socorros, nesse sentido, são também uma forma de cuidar de quem cuida.

### Primeiros socorros como parte da cultura preventiva

Empresas maduras em segurança entendem que primeiros socorros não são um tema isolado, mas parte da cultura de prevenção. Eles se conectam com treinamentos, liderança, comunicação e comportamento.

Quando o trabalhador percebe que a empresa se preocupa em prepará-lo para situações críticas, a mensagem transmitida é clara: a vida importa. E essa percepção fortalece vínculos, confiança e senso de pertencimento.

Essa cultura não se constrói com uma única ação, mas com reforços contínuos e experiências que tornem o aprendizado significativo.

Insight rápido

Primeiros socorros não começam no acidente. Eles começam na decisão de se preparar antes que ele aconteça.

### Mais informações e respeito?

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

São José dos Campos/SP  
vai ter Seminário da SST

Norminha 872, 19/02/2026

O Sintesp Regional Vale do Paraíba e

o GESSTVAP (Grupo de Estudos de Segurança e Saúde no Trabalho do Vale do Paraíba) têm programação definida para realizar o SEMINÁRIO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, que contará com os temas "NR 01 Liderança Segura e os Cuidados com a Saúde Mental do Trabalhador" e "Quando a Liderança está Gerindo os Riscos, mas não a Prevenção e Proteção".

O evento será realizado em São José dos Campos/SP, na UNIVAP - Unidade Castejon, Praça Cândido Dias Castejon, Centro, no Dia 14 de Março de 2026, das 08 às 13 horas.

Voltado para Profissionais da área da Prevenção e Segurança do Trabalho o objetivo do Seminário é apresentar Atualizações e Informações para os profissionais da prevenção de acidentes em atividades industriais e da construção civil e também a importância do entendimento nas novas regras da NR 01.

Serão apresentadas as seguintes palestras:

"Profissional Legalmente Habilidado – Técnico de Segurança do Trabalho e seus Direitos" a ser proferida pelo Técnico de Segurança do Trabalho Sr. Valdizar Albuquerque – Presidente do Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado de São Paulo;

"Construindo um Acidente" com Sr. Carlos Franco, Diretor da Carlos Franco - Instrutor e Consultor do SINTESP;

"Quando a Liderança Sustenta o Preço da Não Prevenção" com Dra. Karla Melo – Advogada e Especialista da NR 01 e Doenças Ocupacionais; e,

"A Chegada da Work Fire em São José dos Campos" com Coronel Potiguara.

### Inscrições/Informações:

Carlos Franco - Coordenador do Gesstvap – carlos.gesstvap@gmail.com

Tel.: (12) 9 8280 0656 e/ou com:

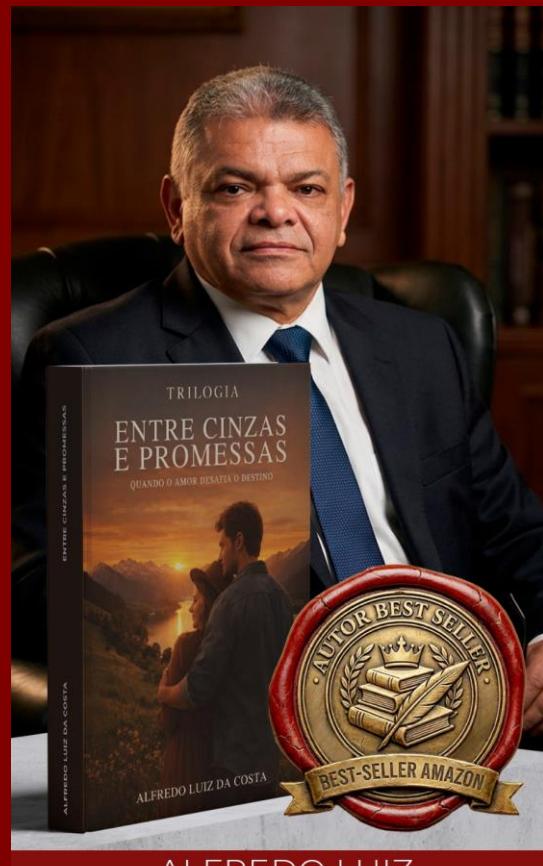
Jacy Pitta - Sintesp Regional Vale do Paraíba

ba drs.valeparaiba@sintesp.org.br

Tel. (12) 12-9 7408-5827.

Cada participante deverá levar 2kg de alimento.

N872, 19/02/2026



ALFREDO LUIZ  
AUTOR BEST-SELLER

COMPRE AGORA MESMO COM PROMOÇÃO

<https://sabhia.me/aCpl6k>

## Conjunto 2 em 1

**JGB®**

Texión® MI:  
proteção contra  
umidade, arco  
elétrico e fogo  
repentino (ATPV 9,3  
cal/cm²), com  
resistência, conforto  
e alta performance  
para ambientes  
exigentes.



@jgbequipamentos

# Posto é condenado por fornecer calça legging como uniforme a frentistas no Recife

Norminha 872, 19/02/2026

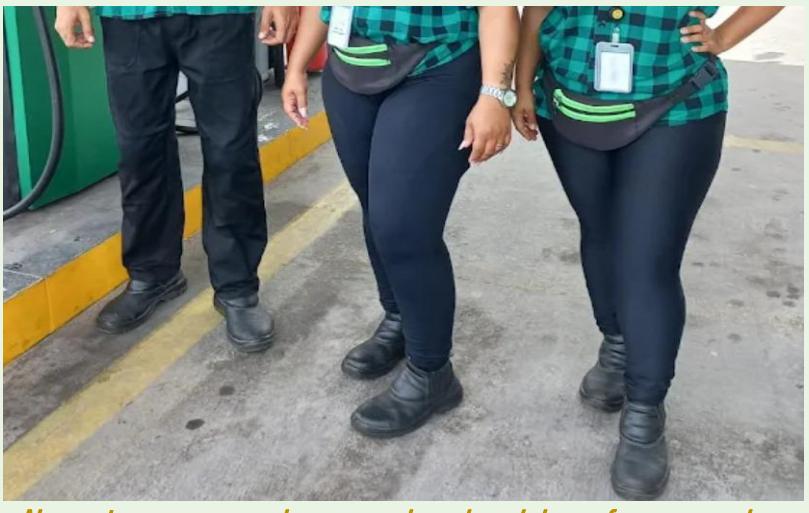
**A empresa São Rafael Comércio de Petróleo LTDA**, proprietária de posto de combustíveis no bairro da Mustardinha, Zona Oeste do Recife, foi condenada por fornecer calça "legging" como uniforme para as mulheres frentistas. O posto de combustíveis deverá pagar R\$ 20 mil por danos morais coletivos.

A juíza Ana Carolina Bulhões Carneiros, da 11ª Vara do Trabalho do Recife, também determinou na decisão, assinada na segunda-feira (9), que a empresa se abstenha, a partir do dia seguinte da publicação da sentença, de exigir o uso de calça legging como uniforme e que conceda, em até dez dias, uniforme adequado às funcionárias.

A decisão atende a pedido do Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços e Combustíveis e Derivados de Petróleo e em Lojas de Conveniência e Lava Jato de Pernambuco (Sinopspetro-PE).

Na ação, o sindicato alega que a São Rafael vem descumprindo o dever previsto em norma coletiva de fornecer uniformes adequados para as suas empregadas.

A defesa declara nos autos que a empresa jamais exigiu ou forneceu calças do tipo legging ou camisetas cropped como parte do uni-



*Nos autos, empresa alegou que jamais exigiu ou forneceu calças legging. Ela terá dez dias para fornecer uniformes adequados*

"Trata-se de peça que se ajusta integralmente ao corpo, não possui caráter protetivo e não se mostra compatível com o ambiente de postos de combustíveis, nos quais há manipulação de produtos inflamáveis, esforço físico e intensa circulação de público", assinala. O sindicato anexou imagens retiradas no local e publicadas no Google.

A magistrada, entretanto, avalia que as fotos não revelam que haveria fornecimento de blusas cropped, como alega o sindicato. "Assim, quanto a esse aspecto específico, não há prova robusta de que a reclamada exigisse, de

forma generalizada, o uso de blusas curtas", completa.

A juíza acrescenta que não é necessário haver comprovação de ocorrência concreta de assédio sexual para configuração da ilicitude.

"A ilicitude decorre do risco criado e da exposição indevida imposta às trabalhadoras, sendo desnecessária a comprovação da efetiva materialização de situações de assédio", afirma.

"Em uma sociedade ainda marcada por estruturas machistas e misóginas, a imposição de vestimentas que acentuam a exposição do corpo feminino, especialmente em ambiente

de grande circulação pública, amplia a vulnerabilidade das trabalhadoras a constrangimentos e situações de assédio, ainda que não comprovados individualmente nos autos", completa Calheiros.

A reportagem procurou a defesa do posto de combustíveis, que informou que ainda analisará o processo.

## Afogados

Em 2025, o Sinopspetro-PE e a FFP Comércio de Combustíveis Ltda fecharam acordo após a empresa também ser condenada por exigir que frentistas usassem legging e camiseta. O acordo homologado pela Justiça estabeleceu que a FFP forneceria em até 15 dias novos uniformes adequados à função.

**Diário de Pernambuco**

N872, 19/02/2026

## IA avança, mas seguimos despreparados para lidar com o humano

Norminha 872, 19/02/2026

Por Marina Rezny  
Folha da Região Araçatuba/SP

**A inteligência artificial avança em ritmo acelerado**, automatizando processos, ampliando a produtividade e redefinindo o futuro do trabalho. Enquanto a IA avança mais rápido do que a competência humana, um paradoxo se torna cada vez mais evidente: avançamos tecnologicamente sem a mesma evolução nas habilidades básicas de convivência, escuta e responsabilidade relacional.

O adoecimento emocional deixou de ser um fenômeno isolado. Dados do INSS mostram que os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento no país. A Organização Mundial da Saúde reconheceu o burnout como um fenômeno ocupacional, associado a contextos marcados por má gestão, pressão contínua e relações disfuncionais. Esses números, no entanto, refletem apenas a ponta de um problema mais profundo.

Essa realidade não está restrita aos grandes centros. Apesar de 40 anos vivendo em São Paulo, deixei a cidade e me mudei para uma propriedade rural no município de Lavínia/SP. A mudança permitiu desacelerar e observar com mais atenção dinâmicas humanas que, muitas vezes, passam despercebidas no ritmo acelerado das capitais.

No interior, é possível identificar padrões sociais próprios de cidades menores. São municípios onde grande parte da população se conhece, compartilhar uma informação pessoal frequentemente significa torná-la pública. Essa percepção gera receio de buscar apoio psicológico ou emocional.

O medo de exposição, de rótulo ou de julgamento leva muitos a esconder vulnerabilidade, mesmo em sofrimento intenso. O silêncio vira defesa, agravando quadros emocionais.

Observa-se também a normalização do alto consumo de álcool como prática social frequente nesses municípios. Nesse contexto, o álcool atua como contenção informal do sofrimento e como recurso paliativo diante da dificuldade de nomear conflitos emocionais, familiares ou existenciais.

A comparação constante com o outro e a resistência a admitir a infelicidade, os conflitos conjugais ou a fragilidade emocional reforçam padrões culturais que desestimulam a busca por ajuda. Esse comportamento, profundamente enraizado, atravessa diferentes contextos da vida social.

Venho do mundo corporativo e parte do meu olhar foi moldada por essa experiência. Fo-

ram mais de duas décadas observando poder, silêncio e exaustão emocional. Mas, ao ampliar o olhar, o problema não começa nem termina nas empresas.

O que se impõe é a necessidade de uma educação emocional e relacional de forma mais ampla — nas escolas, nas famílias e nas comunidades. Professores estão exaustos. Crianças e adolescentes chegam aos espaços de aprendizagem carregando conflitos que não encontram escuta. Adultos seguem repetindo padrões que nunca foram elaborados.

Quando um indivíduo chega a uma empresa sem conseguir se sustentar emocionalmente, ou quando reage com agressividade, o problema raramente começa ali. Ele é resultado de um percurso anterior, marcado por silêncios, omissões e pela ausência de preparo para lidar com frustração, limites e convivência.

Inserido no Janeiro Branco, mês dedicado à conscientização sobre saúde mental e fortemente impulsionado pela nova NR1, este debate precisa ultrapassar setores e rótulos. Não se trata apenas de trabalho, desempenho ou produtividade. Trata-se de como estamos formando pessoas — e de como temos falhado em oferecer espaços seguros para que o sofrimento possa ser reconhecido antes de se tornar ruptura.

A tecnologia continuará avançando. O verdadeiro desafio para empresas e comunidades é decidir: que tipo de seres humanos estamos nos tornando?

Que as empresas possam atuar além da norma e contribuir para a formação de líderes. Não líderes perfeitos, mas líderes conscientes do impacto que geram na vida das pessoas.



Marina Rezny é palestrante e mentora formada em Comunicação Social, com especialização em Neurociência (Makenzie), Psicanálise (IBRAPSI) e Coaching e Mentoring (FGV).

N872, 19/02/2026

# calçado profissional antiderrapante

**Eu recomendo !**

**Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212**

**SOLADO SUPER GRIP SRC**

**ANTIDERRAPANTE**

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

**31 ANOS 1994 - 2025**

**Soft Works**

**PROFESSIONAL SHOES**

**Associado ANIMASEG**

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

[www.softworksepi.com.br](http://www.softworksepi.com.br)



## MTE altera novamente Anexo V da NR 22, atualizando limite de exposição à sílica na mineração

Norminha 872, 19/02/2026

Por Nícolas Suppelsa  
Repórter da Revista Proteção

**O Ministério do Trabalho e Emprego** publicou no Diário Oficial da União na sexta-feira (13) a [Portaria MTE nº 261, de 12 de fevereiro de 2026](#), que altera dispositivos relacionados à [NR 22 \(Norma Regulamentadora nº 22\)](#), que trata da Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração.

A medida revoga o 2º parágrafo do 4º artigo da [Portaria MTE nº 105/2026](#), modificando o Anexo V da NR 22, que [havia alterado](#) o limite de exposição a poeiras minerais.

### Novo limite para sílica cristalina

A principal alteração estabelece que o limite de exposição ocupacional para Sílica Cristalina e Sílica Cristobalita passa a ser de 0,05

mg/m<sup>3</sup> na poeira respirável.

A sílica é um dos principais agentes de risco na mineração, estando associada a doenças graves, como a silicose e outras pneumocionoses, além de aumentar o risco de câncer de pulmão.

A portaria também determina que, para as demais poeiras minerais e para fibras respiráveis de asbesto, devem ser adotadas, para fins de medidas de prevenção, as disposições previstas no item 9.6.1 da [NR 9 \(Norma Regulamentadora nº 9\)](#).

A Portaria já está em vigor.

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

N872, 19/02/2026

## PREVENIR TRAGÉDIAS

Washington Barbosa

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

washington.fiocruz@gmail.com

## Colisão na Travessia Santos-Guarujá: Navio atinge balsa da SEMIL à noite

Norminha 872, 19/02/2026

**Em 17 de fevereiro de 2026**, a Secretaria de Meio Ambiente, Infraestrutura e Logística divulgou oficialmente que uma embarcação da travessia Santos-Guarujá foi atingida pelo navio cargueiro Seaspan Empire. O incidente ocorreu na noite de 16 de fevereiro de 2026, por volta das 21h30, envolvendo a FB-15, em barcação de apoio vinculada à operação das balsas.

Eventos como este demonstram que acidentes não acontecem por acaso, mas são resul-



Vídeo e mais informações na descrição em:  
<https://youtube.com/shorts/grQSKRDbyv4?si=5M0wl79oHc9SYlhN>

Saudações,

Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc pela COPPE/UFRJ, com atuação profissional desde 1984 em organizações. Protagonista no aprimoramento da segurança organizacional por meio das Tecnologias da Engenharia de Segurança Proativa (ESP) e dos Times de Aprimoramento das Operações e Segurança nas Organizações (TAOS).

N872, 19/02/2026

tado de múltiplas variáveis que precisam ser compreendidas de forma sistemática.

Sugiro que este acidente seja analisado pela Prevenção de Acidentes Maiores e Tragédias através da Engenharia de Segurança Proativa de Washington Barbosa.



**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**

## Evento reflete sobre as LER/Dort em trabalhadores de empresas logísticas de entrega

Norminha 872, 19/02/2026

**No dia 26 de fevereiro** a Fundacentro realiza o evento alusivo ao Dia Internacional de Combate às LER/Dort. Com o tema "O chão de fábrica das gigantes das entregas em casa", o seminário ocorre das 9h às 12h no auditório da Fundacentro, na rua Capote Valente, 710, em Pinheiros, São Paulo-SP.

Para participar presencialmente, inscreva-se pelo [formulário](#) que fica disponível até as 7h do dia do evento ou até esgotarem as vagas. Também é possível assistir ao vivo pelo [canal da Fundacentro no YouTube](#). Para a participação virtual, não é necessário se inscrever.

Para receber certificado, os participantes presenciais devem assinar a lista de presença. Já a audiência *on-line* recebe o certificado somente se participar ao vivo e preencher a avaliação do evento utilizando a palavra-chave a ser divulgada durante a transmissão no dia do evento.

O público *on-line* poderá enviar perguntas a través do [formulário](#), que ficará aberto durante o período de transmissão do evento.

Coordenado por Maria Maeno, pesquisadora da Fundacentro, o evento é gratuito e aberto a todos os interessados no tema: trabalhadores de diversos ramos econômicos, pessoas que estudam e atuam na área da saúde, direito, ciências sociais, sociologia do trabalho, estudantes.

### LER/Dort e logística de entrega

Em 2026, o evento traz reflexões sobre os impactos das lesões por esforços repetitivos e dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/Dort) em trabalhadores de empresas logísticas. Em ascensão no Brasil e no mundo, o setor concentra atividades com grande volume de trabalho pesado e repetitivo, com levantamento de cargas, movimentos contínuos e ritmos intensos.

Os impactos físicos e psíquicos sobre os trabalhadores se estendem para além do fim da jornada de trabalho, comprometendo a

qualidade de vida e o bem-estar. "As LER/Dort continuam sendo um dos primeiros motivos de afastamento no trabalho e, sem a proteção social gerada pela flexibilização das plataformas tecnológicas de entrega, teremos cada vez mais trabalhadores lesionados", destaca Remígio Todeschini, diretor de Conhecimento e Tecnologia da Fundacentro.

O evento busca discutir experiências do chão de fábrica de grandes empresas de logística a partir da organização e luta dos trabalhadores, do poder público, dos pesquisadores e do atendimento de pessoas adoecidas.

Acompanhe também pelo [canal da Fundacentro no YouTube](#)

N872, 19/02/2026

## COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

**NOSSO NOVO SITE:**

[www.norminha.net.br](http://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/](https://www.instagram.com/norminha_revista/)

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

# NEGLIGÊNCIAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Norminha 872, 19/02/2026

Por Ivan Bongiovani Junior

**A negligência na elaboração de laudos técnicos e documentos obrigatórios de segurança do trabalho** configura não apenas falha de gestão, mas infração direta à legislação trabalhista, previdenciária e, em muitos casos, penal. Tratar esses documentos como burocracia dispensável demonstra desconhecimento jurídico, técnico e uma perigosa subestimação do risco legal e humano envolvido.

É recorrente a falsa percepção de que a simples existência de um Plano de Emergência ou Plano de Combate a Incêndio seria suficiente para eximir a empresa de responsabilidades em caso de sinistro. Tal entendimento não encontra qualquer respaldo legal. Planos não eliminam riscos, não corrigem falhas técnicas e não substituem laudos, inspeções e prontuários exigidos por normas regulamentadoras. Documento sem diagnóstico técnico prévio não protege vidas, tampouco afasta a responsabilização do empregador.



e Equipamentos, inventário atualizado e análise de riscos. A ausência desses documentos expõe trabalhadores a acidentes incapacitantes e fatais, e transfere à empresa o ônus integral da responsabilidade civil. Em fiscalizações, a inexistência ou inconsistência desses laudos resulta em multas, embargos de máquinas e, frequentemente, em ações regressivas do INSS quando há concessão de benefícios acidentários.



A NR 13 representa um dos pontos mais críticos sob a ótica fiscalizatória. Caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos sem Relatório de Inspeção de Segurança e Prontuário do Equipamento configuram infração grave. Esses documentos não são facultativos: incluem projetos de instalação e alteração, registros de segurança, históricos de inspeção e laudos de integridade estrutural com medições de espessura, indispensáveis para a avaliação do risco de ruptura ou explosão. A ausência ou falsidade desses registros pode ensejar interdição imediata, além de responsabilização técnica, administrativa e penal.

No que tange à NR 20, empresas que armazenam, manuseiam ou processam inflamáveis e combustíveis e não possuem o Prontuário da Instalação estão operando em total des-



conformidade legal. Este prontuário é o documento mestre da gestão de risco, reunindo laudos, estudos de análise de risco, planos e procedimentos operacionais e de emergência. Sua inexistência deixa a empresa exposta a autos de infração, interdição das instalações e à caracterização de negligência grave em caso de incêndio ou explosão.



As NRs 33 e 35 ampliam ainda mais o escopo de responsabilidade. Trabalhos em espaços confinados e em altura exigem documentação técnica específica, análises de risco e laudos formais. Na NR 35, o Laudo Técnico de Linhas de Vida e Pontos de Ancoragem é elemento central para comprovação da segurança estrutural do sistema. A ausência desse laudo invalida procedimentos operacionais e transfere integralmente ao empregador a responsabilidade por quedas, acidentes graves ou óbitos.

O equívoco recorrente das empresas está na crença de que atender parcialmente uma norma é suficiente para demonstrar diligência. Cumprimento seletivo não existe no ordenamento jurídico. As normas são complementares, e a não observância de uma delas compromete toda a estrutura de gestão de segu-

rança. Em fiscalizações, esse entendimento equivocado resulta em multas cumulativas, em embargos, interdições e responsabilizações solidárias, inclusive de gestores e responsáveis técnicos.

Mesmo empresas que mantêm SESMT, conforme a NR 4, não estão imunes à responsabilização quando há omissão, negligência ou falha na gestão documental e técnica. A existência do SESMT não exime o empregador do dever de cumprir integralmente as normas e manter documentação válida, atualizada e tecnicamente consistente.

Ignorar laudos, prontuários e inspeções não reduz custos — posterga e multiplica prejuízos. Um único evento pode gerar perdas humanas irreparáveis, paralisação das atividades, danos à imagem institucional, ações civis públicas, ações regressivas do INSS e, em casos mais graves, responsabilização criminal por omissão ou negligência.

A legislação é clara: prevenir é obrigação legal, não opção. Conhecer, entender e atender às normas é dever do empregador. Não espere uma fiscalização, uma interdição ou um acidente para compreender o valor da prevenção.

Previna-se. Antecipe-se. Esteja em conformidade.

Estamos à disposição para orientar técnica e estruturamente e estruturar a gestão legal e documental da sua empresa.

Por Ivan Bongiovani Junior  
Graduando em Eng. Mecânica  
Profissional de Segurança do Trabalho  
Sócio Diretor PREVESEG-ES  
[preveseg-es@preveseg.com.br](mailto:preveseg-es@preveseg.com.br)



N872, 19/02/2026



No âmbito da NR 10, empresas que operam com instalações elétricas deixam de elaborar o Laudo Técnico das Instalações Elétricas, infringindo obrigação expressa da norma. Essa omissão caracteriza risco grave e iminente, passível de auto de infração, interdição da instalação, e responsabilização do empregador em caso de acidente, inclusive por culpa grave quando comprovada a previsibilidade do evento.

Situação semelhante ocorre com a NR 12, que exige o Laudo de Segurança de Máquinas

## 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](mailto:prevseg_ata@yahoo.com.br)

[prevseg-ata.com.br](http://prevseg-ata.com.br)



CONTATOS:

(18) 99635-3275  
(18) 99122-6955  
(18) 99110-0486  
<https://guarainsp.com.br/>  
[comercial@guarainsp.com.br](mailto:comercial@guarainsp.com.br)  
[guarainsp@outlook.com](mailto:guarainsp@outlook.com)

REDES SOCIAIS:

@guarainsp  
f Guarainsp  
Guarainsp Inspeção e Calibração

Somos referência em serviços de engenharia mecânica voltados à prestação de serviços, assistência técnica, inspeção de equipamentos, ajuste de válvulas de segurança, manômetros e pressostatos, principalmente para o segmento industrial. Desenvolvemos atividades de consultoria e implementação de processos de gestão NR 13, auditorias, inspeções de caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques de armazenamento, além de ensaios não destrutivos, projetos de engenharia, assistência técnica, treinamento de operadores de caldeiras e unidades de processo (vasos de pressão), compra e venda de dispositivos de controle (válvulas e manômetros).



ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

## SENAI de São José do Rio Preto, interior de São Paulo, vai apresentar os Cursos gratuitos para Construção Civil

Uma oportunidade para donos de empreiteiras, empresários, mestres e encarregados qualificarem suas equipes sem custo

Norminha 872, 19/02/2026

No próximo dia 26/02/2026 às 14h, no SENAI São José do Rio Preto/SP, acontece a Reunião de Apresentação dos Cursos Gratuitos para a Construção Civil. Uma oportunidade para donos de empreiteiras, empresários, mestres e encarregados qualificarem suas equipes sem custo, com instrutores experientes e prática real.

Garanta sua vaga (vagas limitadas):



<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfeSrUsW70xmHU7fh2dxYFuyTP7BRSSj1rSbTKbt9ueYdu4Q/viewform?usp=header>

Durante a reunião serão apresentados:

- A estrutura necessária para realização dos cursos
- Os materiais didáticos e práticos para aprendizado
- Os instrutores responsáveis pela capacitação
- A Grade dos Cursos



ATENÇÃO EMPRESÁRIOS !

Atendendo às solicitações do SindusCon-SP Regional São José do Rio Preto, o SENAI está trazendo cursos gratuitos voltados à construção civil, uma grande oportunidade para qualificação profissional.

Repassem aos seus empreiteiros.

Apresentação dos Cursos Gratuitos para a construção civil. Participe e conheça todos os detalhes antes de se inscrever!

Local: SENAI São José do Rio Preto  
Rua Antônio de Godoy, 5405 – Vila São José  
São José do Rio Preto – SP | CEP 15015-100

Data: 26/02/2026

Horário: 14h

Sua participação é muito importante para o planejamento das turmas.

N872, 19/02/2026

# Por maioria, STF nega aposentadoria especial a vigilantes

Norminha 872, 19/02/2026

**Por maioria de 6 votos a 4**, STF decidiu que a atividade de vigilante, ainda que exercida com porte de arma de fogo, não se caracteriza como especial para fins de concessão de aposentadoria diferenciada no RGPS – Regime Geral de Previdência Social (Tema 1.209 da repercussão geral).

Com isso, o colegiado deu provimento ao recurso do INSS e firmou entendimento contrário ao da 1ª seção do STJ, que, em 2020, havia reconhecido a atividade como especial para fins previdenciários.

## O que é aposentadoria especial?

A aposentadoria especial é um benefício previdenciário concedido a trabalhadores que exercem suas atividades expostas, de forma permanente, a condições prejudiciais à saúde de física, como agentes químicos, físicos ou biológicos.

Por se tratar de uma proteção adicional, ela permite a concessão do benefício com tempo reduzido de contribuição, desde que a exposição ao risco seja comprovada por documentação técnica.

No Supremo, prevaleceu a divergência inaugurada pelo ministro Alexandre de Moraes, acompanhada pelos ministros Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Luiz Fux, André Mendonça e Cristiano Zanin.

Ficaram vencidos o relator, ministro Nunes Marques, seguido pela ministra Cármem Lúcia e pelos ministros Flávio Dino e Edson Fachin.

Ao final, foi fixada a seguinte tese: "A atividade de vigilante, com ou sem o uso de arma de fogo, não se caracteriza como especial, para fins de concessão da aposentadoria de que trata o art. 201, § 1º, da Constituição."

## O caso

O recurso foi interposto pelo INSS contra de cisão do STJ que, sob o rito dos repetitivos, havia reconhecido a possibilidade de concessão de aposentadoria especial a vigilante que comprovasse exposição permanente a risco à integridade física.

A controvérsia submetida ao STF consistia em definir o reconhecimento da atividade de vigilante como especial, com fundamento na exposição ao perigo, inclusive após a EC 103/19 (reforma da Previdência).

## Voto do relator

Ministro Nunes Marques votou pelo desprovimento do recurso do INSS, mantendo o entendimento do STJ.

Para o relator, a EC 103/19 não extinguia a aposentadoria especial para atividades exercidas sob condições prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Segundo o ministro, o art. 57 da lei 8.213/91 continua assegurando o benefício ao segurado que trabalhe em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

Afirmou que a atividade de vigilância expõe o trabalhador não apenas a risco físico, mas

também a danos à saúde mental decorrentes de tensão permanente, medo constante e estresse continuado.

Assim, propôs a fixação da seguinte tese:

"1. É possível o reconhecimento da atividade de vigilante como especial, com ou sem o uso de arma de fogo, tendo em vista os prejuízos à saúde mental e os riscos à integridade física do trabalhador, tanto em período anterior quanto posterior à promulgação da Emenda Constitucional n. 103/2019.

2. Até 5.3.1997, data da publicação do Decreto n.



Corte fixou tese de que atividade de vigilante, com ou sem arma, não é especial para fins de aposentadoria diferenciada no RGPS.

2.172/1997, que regulamentava os benefícios da Previdência Social, a comprovação da efetiva nocividade da atividade pode ser feita por qualquer meio de prova; posteriormente, passa-se a exigir a apresentação de laudo técnico ou elemento material equivalente para comprovar a permanente, não ocasional nem intermitente exposição à atividade nociva que coloque em risco a integridade física do segurado."

## Divergência

Ministro Alexandre de Moraes abriu divergência e votou pelo provimento do recurso do INSS.

Para S. Exa., não há razão para afastar a orientação firmada no Tema 1.057, em que o STF decidiu que guardas civis não possuem direito constitucional à aposentadoria especial por exercício de atividade de risco sem previsão em lei complementar.

Segundo Moraes, a CF, após a EC 103/19, admite requisitos diferenciados apenas para segurados com deficiência ou expostos a agentes químicos, físicos ou biológicos prejudiciais à saúde.

A concessão de aposentadoria especial com base apenas na periculosidade da profissão não encontra amparo no art. 201, § 1º, da Carta.

O ministro destacou ainda que a eventual exposição a risco não gera, por si só, direito subjetivo constitucional ao benefício, entendimento já aplicado pela Corte em precedentes envolvendo guardas civis.

Ao final, propôs a seguinte tese, que prevaleceu:

"A atividade de vigilante, com ou sem o uso de arma de fogo, não se caracteriza como especial, para fins de concessão da aposentadoria de que trata o art. 201, § 1º, da Constituição."

[MIGALHAS](#)

N872, 19/02/2026



# Crônica da Semana

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

(93) 98119-3823 - [claudiotecseg@outlook.com.br](mailto:claudiotecseg@outlook.com.br)

## O EPI que não protege a alma

Norminha 872, 19/02/2026

### O capacete estava no lugar.

A bota era adequada.

Os óculos, novo.

O treinamento, assinado.

Por fora, tudo certo.

Por dentro, tudo quebrado.

O trabalhador não estava distraído — estava esgotado.

Não estava imprudente estava desmotivado.

Não estava rebelde estava invisível.

Ele sabia o que fazer,  
mas já não sabia por que fazer.

Quando a liderança ignora o ser humano, o corpo continua presente, mas a atenção vai embora.

Nenhum EPI protege alguém que perdeu o sentido do trabalho.

Nenhuma norma alcança quem já desistiu por dentro.

Segurança começa antes do risco físico.

Começa quando a liderança protege também a dignidade, o respeito e a motivação das pessoas.

N872, 19/02/2026

## Presidente Prudente/SP

**CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil**



### CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12

24, 25, 26 e 27 de junho de 2026 – Das 08 às 18 horas

### INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:

Marco Antonio M. Lima, CMSE®, Certified Machinery Safety Expert (TUV Nord)  
Eng. Eletricista e de Segurança do Trabalho (CREA/SP 5070946701, Tec. Eletrotécnica (CFT-BR 000562609-9); Tec. Segurança do Trabalho (DRT 0013147/PR) - INSTRUTOR.  
Mateus Henrique (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho, Mestre em Prevenção de Riscos Laborais, Responsável Técnico, CREA N. 5070006792)

### INVESTIMENTO:

Pagamento antecipado até 30/04/2026: R\$1.600,00

Pagamento a partir de 01/05/2026: R\$1.900,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

INCLUSO: Aulas teóricas e práticas, avaliações, material digitalável, Certificado com ART, acompanhamento técnico, água/café e na confirmação da inscrição vai mais informações

### INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705

Ou [contato@norminha.net.br](mailto: contato@norminha.net.br)



## Presidente Prudente/SP

**CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil**



### CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35

03, 04, 05 e 06 de junho de 2026 – Das 08 às 18 horas

### INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:

Engenheiro Mateus Henrique (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais, Instrutor/Responsável Técnico, CREA N. 5070006792)

### VAGAS LIMITADAS

Pagamento antecipado até 30/04/2026: R\$1.500,00

Pagamento a partir de 01/05/2026: R\$1.800,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

INCLUSO: Aulas teóricas e práticas, avaliações, material digitalável, Certificado com ART, acompanhamento técnico, água/café e na confirmação da inscrição vai mais informações

### INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705

Ou [contato@norminha.net.br](mailto: contato@norminha.net.br)



# TREINAMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS LEI LUCAS

## PARA PROFISSIONAIS DA ESCOLA



**FIRST AID**

CURSO OBRIGATÓRIO      AULAS TEÓRICAS E PRÁTICAS      CERTIFICADO PRESENCIAL

INSCRIÇÕES: **67 9 9223-5251**

EM CASO DE EMERGÊNCIA, LIGUE **192**

**R2 MED**

# Histórias contadas para servirem de lições

Norminha 872, 19/02/2026

**Todos nós da área de segurança e medicina do trabalho**, quando assumimos a tarefa de contar as histórias que se escondem por trás das estatísticas, buscando expor à sociedade a nossa experiência, dando testemunhos do que vimos, ouvimos e consolidamos nos relatórios de acidentes de trabalho, principal e exclusivamente, os fatais, que não têm chances de reversão da vida, restando apenas lamentações e lições para serem apreendidas em relação às causas, para que possamos prevenir.

Em inúmeras ocasiões, verificamos flagrantes absurdos de descumprimentos voluntários das normas, regras, leis e recomendações, beirando a negligências, imprudências e imperícias dos envolvidos diretamente no processo produtivo. Nota-se amortecimento, apatia, adormecimento na percepção dos riscos inerentes ao trabalho, refletindo a banalidade com que é tratada a vida do trabalhador profissional, até por ele mesmo, como se de sejasse suicidar-se.

Lembro aos leitores que, a lesão profissional mortal é uma lesão corporal, doença ou morte precedida por acidente do trabalho que produziu a morte da vítima até um ano após o dia em que o mesmo ocorreu.

Segundo o protocolo de notificação de acidentes do trabalho fatais, graves e em crianças e adolescentes (Ministério da Saúde, Brasil, 2006), como o “evento ocorrido no exercício de atividade laboral do acidentado, independentemente da situação empregatícia e previdenciária do acidentado, e que acarreta danos à saúde, potencial ou imediato, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa, direta ou indiretamente, a morte ou a perda, ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Acidente de trabalho fatal é aquele que leva ao óbito imediatamente após sua ocorrência ou que venha a ocorrer posteriormente, a qualquer momento, em ambiente hospitalar ou não, desde que a causa básica, intermediária ou imediata da morte seja decorrente do acidente.

Acidente do trabalho mutilante (grave) é aquele que acarreta mutilação, física ou funcional, e o que leva à lesão, cuja natureza implica comprometimento extremamente sério, preocupante e que pode ter consequências nefastas ou fatais.

Os acidentes fatais, mais difíceis de ocultar pelo violento impacto aos envolvidos no processo produtivo, causado pelos óbitos e sendo resultado de uma fonte fiel de informações, quando, certamente, é o evento no qual deve ser investido o maior esforço possível, no sentido de conhecer suas características e causas, de forma poder evitá-los.



As informações formam os conhecimentos, conhecimentos formam a sabedoria que se torna arma intelectual para decisões sábias ou não.

Com a proposta de contar aos leitores as histórias de acidentes de trabalho ocorridos com as crianças e adolescentes no Brasil, recorro às informações publicadas pelos Auditores Fiscais Gaúchos, que no período de 2001 a 2007, em que foram analisados nove (9) acidentes de trabalho ocorridos com trabalhadores abaixo de 18 anos, sendo três (3) deles fatais no Rio Grande do Sul, RS.

Antes, porém, desejo informar aos leitores que, o trabalho infantil chegou ao Brasil com as caravelas, quando podemos ler registros de meninos trabalhando como marinheiros nessas embarcações no período colonial e, que a situação de crianças negras e índias não era a melhor que a dos seus pais escravizados, sendo obrigados a trabalhar já aos quatro (4) ou cinco (5) anos de idade. A partir da abolição da escravatura e no início da era industrial, o trabalho infantil, essencialmente rural, tomou vulto também nas cidades. Lembrando-vos, caros leitores que, nessa época, e assim como acontecia na Europa, a mão-de-obra de crianças e mulheres, também foi preferida, muitas vezes, por ser mais dócil e mais barata.

Em 1891, Decreto definiu que meninas de 12 a 15 anos e meninos de 7 a 14 anos, teriam uma jornada máxima de 7 horas diárias de trabalho.

Assim, retornando ao trabalho de Análises de Acidentes com menores durante o período de 2011 a 2007 no Estado do Rio Grande do Sul, RS, pelos Auditores Fiscais do Trabalho, segue adiante tabela descrevendo casos reais:

Ordem	Ocupação	Sexo	Idade	Tempo	Lesão
1	Cozinha	F	11	6 meses	Amputação dedos da mão
2	Obra	M	14	1 mês	Amputação dedos da mão
3	Açougue	M	15	12 meses	Amputação toda mão esquerda
4	Limpeza	M	16	4 meses	Secção tendões e antebraço
5	Lavanderia	M	17	1 mês	Amputação braço
6	Indústria	M	17	15 meses	Óbito
7	Fábrica	M	17	11 meses	Amputação braço
8	Lava Rápido	M	17	1 mês	Óbito
9	Corte árvore	M	17	1 mês	Óbito

Fonte: SFTT

Em todas as ocorrências analisadas, a falta de observância de princípio fundamental de segurança e saúde no trabalho ficou evidente, quando não foi respeitada as características psicofisiológicas dos trabalhadores, tornando-se visivelmente claro que as máquinas e equipamentos utilizados são projetados para uso de adultos, com maior compleição física, maior resistência e força.

A tentativa de atribuir responsabilidades às crianças e adolescentes, para as quais não estão preparados, ainda que possam parecer adultos devido ao crescimento intenso e acelerado, próprio da faixa etária, é um erro gravíssimo de consideração. Assim, distração, quietude, impulsividade, tendência a entender-se e mesmo variados graus de irresponsabilidade são características biológicas norais na adolescência da mesma forma que na infância.

Responsabilidade é um atributo que depende fundamentalmente da capacidade da abstração, de forma que possam ser avaliadas as consequências futuras de nossos atos ou seja, de consultar o futuro, porque as estruturas cerebrais que nos permitem realizar abstra-

ções passam por grande desenvolvimento no período de adolescência, mas só atingem a maturidade na idade adulta, com raríssimas exceções.

Além disso, entre os 11 e os 18 anos aproximadamente, há outras e variadas transformações estruturais cerebrais: certas áreas envolvem, outras regredem, níveis de neurotransmissores se alteram e, de modo geral, todo o cérebro se reorganiza, conforme vem comprovando a neurociência moderna. Existe uma forte tendência de correr mais riscos.

É notável e admirável a imensa inabilidade motora dos adolescentes, porque seu cérebro precisa, necessita reaprender onde está cada parte de seu novo corpo. Fisicamente, o adolescente não tem a mesma proporcionalidade da criança, nem do adulto: é da natureza que os pés e as mãos cresçam primeiro, depois, pernas e antebraços, coxas e braços. Enquanto isso ocorre, o “mapa do corpo” que existe no cérebro e permite controlar movimentos precisa ser revisado, o que leva tempo, é bem provável que seja por isso que os adolescentes frequentemente pareçam estar estabacados e desastrados.

Portanto, caríssimos adultos, nada mais justo que se protejam ainda mais os jovens, preservando-os do trabalho insalubre, perigoso, penoso e, sobretudo, longe de riscos que não são capazes de prever e evitar. Vejam porque: a) -menina com 11 anos de idade, trabalhava em um minimercado familiar, onde era produzida, por encomendas, massa caseira do tipo capeletti. A menina, ao operar a extrusora, equipamento onde é passada a massa por um bocal de dez centímetros de diâmetro, onde há um eixo sem-fim que dá formato e espessa desejada à massa. Ela introduziu a mão e teve três dedos triturados;

b) -menino com 17 anos de idade, contratado para empacotador, foi solicitado para ajudar no açougue, manuseando uma máquina de moer carne, quando durante a atividade, o menino introduziu a mão esquerda no interior da máquina até atingir a rosca sem-fim, tendo a sua mão triturada e amputada;

c) -menino com 17 anos de idade, realizando a tarefa de limpeza no piso e maquinário do posto de trabalho, ao deslocar uma batedeira, esta perdeu a estabilidade, tombando sobre o menino, causando-lhe traumatismo crânio-encefálico e óbito;

d) -menino com 16 anos de idade, trabalhava com operação de remoção de materiais de uma obra na construção civil, quando auxiliando dois colegas no deslocamento de uma grande placa de vidro para o caminhão, houve falta de coordenação dos movimentos dos envolvidos, quando um deles largou a placa, vindo a estourar, ferindo o antebraço do menino de 16 anos e seccionando os tendões;

e) -menino de 17 anos de idade, realizava limpeza em moinho de plástico, equipamento que tritura material plástico, quando em operação, prensou o braço do menino, com consequente amputação;

f) -menino de 17 anos de idade, no segundo dia de trabalho, auxiliando na tarefa de colocação de roupas em centrifuga da lavanderia sem tampa, teve o braço puxado, torcido e arrancado;

g) -menino de 14 anos de idade, trabalhando em obra de saneamento básico, no primeiro dia de serviço, teve o dedo esmagado por queda e prensagem entre o dispositivo acoplado à retroescavadeira ao cano de esgoto que estava sendo instalado;

h) -menino de 17 anos de idade, trabalhava

na empresa de serviços de lavagem, lubrificação e polimento de veículos, quando um colega de trabalho, sem carteira de habilitação, ao manobrar um veículo para colocá-lo na rampa de lavagem, não conseguiu frear o veículo, ultrapassando o limite da rampa de lavagem, prensando o menino de 17 anos contra a parede da área de lavagem, levando-o ao falecimento em decorrência de ferimentos;

i) -menino de 17 anos de idade, atravessando a área de corte de árvores por motosserra em ambiente florestal, tronco de árvore cortado ao tombar, atingiu a cabeça do menino, produzindo traumatismo crânio-encefálico e óbito.

O trabalho infantil é uma violação grave de direitos que coloca crianças e adolescentes em situações perigosas, resultando em acidentes fatais. No Brasil, estudos indicam que entre 2011 e 2020, mais de 460 menores de 18 anos (5 a 7 anos), perderam a vida em decorrência de acidentes de trabalho. A maioria das vítimas fatais é composta por meninos negros (pretos e pardos), na faixa etária de 16 e 17 anos.

Em 2024, aproximadamente, 560 mil crianças e adolescentes no Brasil estavam em atividades consideradas as piores formas de trabalho infantil, que incluem riscos extremos à vida na agricultura, no momento de uso de máquinas agrícolas, exposição a agrotóxicos e manuseio de ferramentas cortantes; na construção civil, nas ocorrências de quedas de altura e soterramentos e Serviços e Comércio, quando nos acidentes de trânsito nas entregas, situações de criminalidade em relação ao tráfico de drogas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a UNICEF, estimam que, em 2024, aproximadamente, 138 milhões de crianças estão em situação de trabalho infantil no mundo, das quais cerca de 54 milhões estão em trabalhos perigosos.

Mitos divulgados: “é melhor trabalhar do que roubar” e “trabalhar não mata ninguém”, pois são falsas essas noções de realidade, simplesmente porque nos dados oficiais da última década houve mais de 40 mil acidentes de trabalho envolvendo crianças e adolescentes no Brasil, e desses, mais de 20 mil acidentes graves com mais de 400 mortes, segundo o Sistema de Informação de Agravos de Notificação do Ministério da Saúde. Então, acreditem para desmitificar os mitos: infelizmente, o trabalho infantil mata e mutila muito no Brasil e no mundo e, os adultos são os únicos “culpados” por estas atrocidades, começando pelos pais.

Pensem bem sobre esta história.

Jorge Gomes  
Comendador SST

N872, 19/02/2026

**COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?**

**NOSSO NOVO SITE:**  
[www.norminha.net.br](http://www.norminha.net.br)

**NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:**  
<https://chat.whatsapp.com/Elr4iiPgKFJF04XZhDSSO>

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

**INSTAGRAM, SIGA-NOS:**  
[https://www.instagram.com/norminha\\_revista/](https://www.instagram.com/norminha_revista/)

# Bombeiros intensificam treinamentos especializados para enfrentar recorde de afastamentos por transtornos mentais

Norminha 872, 19/02/2026

**O Brasil vive um cenário preocupante em relação à saúde mental:** em 2025, mais de meio milhão de licenças foram concedidas por transtornos mentais a trabalhadores, ou 4 milhões de notificações, com destaque para um aumento em 15% em afastamentos por ansiedade e depressão, segundo um levantamento do g1 com base em informações do Ministério da Previdência Social.

Eis que se descontra a urgência – e importância – de regramentos como a Norma Regulamentadora 1 (NR-1) e também o treinamento a atender tais casos de crises. Para tanto, entidades como o Corpo de Bombeiros realiza capacitações, simulados, discussões e, principalmente, a pauta da resiliência e escuta a vítimas e os seus familiares.

No Mato Grosso do Sul, a corporação (CBM MS) realizou um curso inédito na preparação de integrantes das forças de segurança pública e de outros órgãos estaduais e de outras unidades federativas para atuação nessas ocorrências, aprimorando a abordagem segura, o diálogo estratégico e o manejo de risco.

E no estado, os números merecem atenção: 10% do total de atendimentos mensais do CBMMS envolvem saúde mental e apenas em dezembro de 2025, foram 270 ocorrências dessa natureza em Campo Grande. “Precisamos levar para dentro de nossas instituições a compreensão de que existem pessoas com necessidades específicas, que exigem acolhimento e uma escuta especializada. Olhar o outro como ele precisa, e não como achamos que deve ser”, observa o comandante-geral, coronel Frederico Reis Pousso Salas.

Já em Santa Catarina, os Bombeiros Voluntários de Presidente Getúlio realizaram simulações presenciais e aulas online para o aprimoramento técnico e humanizado. Segundo matéria do site RBA, o treinamento presencial ocupou áreas em que foi necessária a intervenção temporária no trânsito.

“O curso contou ainda com a participação de bombeiros voluntários e alunos do município, além de integrantes de outras corporações, representantes de diferentes entidades e profissionais da assistência social, fortalecendo a integração entre os serviços e a qualificação do atendimento à comunidade”, frisa comunicado.

## Saúde mental do profissional bombeiro

Para o salvamento em geral do público é também crucial a integridade física e mental desse trabalhador bombeiro (confira conteúdo especial aqui), uma pessoa que tem suas dores, frustrações, problemas que podem explodir o tolerável e afetar a vida e rotinas. O investimento em departamentos e vivências em prol do bem-estar fazem parte das atividades desses profissionais.

Em Alagoas, o Núcleo de Qualidade de Vida da Secretaria de Estado da Segurança Pública (rede QualiVida da SSP) realizou ações de



**Com 4 milhões de notificações em 2025, o Brasil vê o treinamento de escuta e resiliência tornar-se pauta urgente em SST e estender-se para as corporações de bombeiros e segurança pública**

bem e preparados para atender a população. Buscamos acabar com estigmas, mostrar que o adoecimento mental é real e reforçar a importância do autocuidado”, destaca a chefe do setor, sargento Ana Rafaela Meneses.

Já no Rio de Janeiro, a corporação (CBM RJ) fez uma parceria com o Hospital São Francisco na Providência de Deus (HSF), com o objetivo de alinhar a criação de protocolos de atendimento psicológico e psiquiátrico voltado aos bombeiros militares e seus dependentes.

“Cuidar da saúde mental dos nossos bombeiros é uma prioridade institucional”, conclui o secretário de Estado de Defesa Civil e comandante-geral do CBMERJ, coronel Tarciso Salles.

[Assine a Revista cipa&INCÊNDIO](#)

N872, 19/02/2026



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

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

[www.orlanepereira.com](http://www.orlanepereira.com) - (11) 96843-9406 contato@orlanepereira.com



## Comportamento seguro é mais forte que qualquer EPI

Norminha 872, 19/02/2026

**Comportamento seguro é mais forte que qualquer EPI**, e vou te mostrar por quê. Antes de mais nada, deixa eu te contar uma história que vivi anos atrás, quando comecei na área de segurança. Lembro como se fosse ontem: era meu primeiro treinamento em uma fábrica. Um funcionário veio até mim, com capacete, óculos, luvas e bota impecáveis. Ele parecia o modelo perfeito de quem “segue as regras”. Só que, enquanto conversávamos, ele se inclinou sobre uma máquina ligada para pegar uma ferramenta caída. Quase foi uma tragédia!

Naquele momento, me dei conta de algo que nunca mais esqueci: o EPI estava lá, mas o comportamento seguro, não. Ele usava todos os equipamentos que a norma exigia, mas sua atitude era um convite para o acidente. É isso que quero falar com você hoje. Por que no final das contas, o que protege de verdade não é só o que você veste, é como você pensa e age.

A gente gosta de falar que o EPI é a “última barreira” entre o trabalhador e o acidente, mas deixa eu te dizer: antes disso, existe algo muito mais poderoso, e tá aqui dentro, na nossa cabeça. É o comportamento seguro, aquela mentalidade de pensar duas vezes antes de agir, de olhar ao redor e avaliar os riscos. Sem isso, meu amigo, nem o capacete mais caro do mundo dá conta de proteger. E olha que eu já vi muita gente se apoiando só no EPI como se fosse um escudo mágico. Não é bem assim que a banda toca.

Teuento outra situação que vivi em uma obra. Um pedreiro estava usando o cinto de

segurança, mas só de fachada. Ele não prendeu o talabarte porque “ia descer rapidinho”. E você sabe como é, né? Parece que só acontece com os outros... Até que aconteceu com ele. Foi um susto grande, mas, por sorte, ele conseguiu se segurar antes da queda. A lição? Não adianta usar o EPI se você não adota um comportamento seguro. É tipo dirigir com cinto de segurança, mas passar no farol vermelho. Não faz sentido nenhum!

O comportamento seguro é algo que precisa ser construído dia após dia, e isso começa pelo exemplo. Eu sempre digo: “Segurança do trabalho não é sobre evitar multas, é sobre salvar vidas.” A galera tem que entender que não adianta nada seguir uma cartilha só pra agradar a chefia. A segurança tem que estar no coração, não só no papel. E isso vale pra todo mundo: do chão de fábrica ao escritório. Porque segurança não tem crachá, ela é pra todos.

Agora, deixa eu te provocar: quantas vezes você já fez “vista grossa” pra um comportamento inseguro? Quantas vezes pensou: “Ah, isso nunca vai acontecer comigo”? Isso é comum, e tá tudo bem admitir, porque o primeiro passo pra mudar é reconhecer. Mas é aí que entra a sacada: segurança não é sobre sorte, é sobre escolhas.



Quando você escolhe agir com segurança, você não tá só protegendo sua própria vida. Você tá garantindo que seus colegas de trabalho também cheguem em casa inteiros, que sua família não receba uma notícia que ninguém quer dar, e que seu futuro não seja interrompido por algo que poderia ter sido evitado.

E vou te falar, a segurança não é chata, não é “encheção de saco”, como muita gente pensa. Ela é liberdade. Porque quando você sabe que tá fazendo tudo certo, a confiança vem. E confiança, meu amigo, é o que faz você produzir mais, melhor e com tranquilidade.

Então, se tem algo que quero deixar aqui é isso: comportamento seguro é o seu maior EPI. Ele não tem data de validade, não quebra, não precisa de inspeção. Ele tá com você onde quer que vá. É o que te protege até mesmo das situações que você nem imaginava. Se você adotar essa mentalidade, pode ter certeza: você estará construindo um legado de segurança onde quer que atue.

Agora me conta, qual vai ser a sua escolha a partir de hoje? O comportamento inseguro, que te deixa à mercê da sorte, ou o comportamento seguro, que te dá controle sobre sua vida? A decisão tá nas suas mãos. E aí, bora ser mais forte que qualquer EPI?

<https://inspsst.orlanepereira.com/>

N872, 19/02/2026



**www.rosinaldoramos.adv.br**  
**advocaciarosinaldoramos**

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

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

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

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

# Agravos de acidentes de trabalho: notificar é caminho para a cultura preventiva

**Norminha 872, 19/02/2026**

**Um estudo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, com base em dados do eSocial e do INSS, revelou que o número de acidentes de trabalho no Brasil cresceu 11,16% de 2023 para 2024 e, somente entre os primeiros semestres de 2024 e 2025, o aumento chegou a 8,98%, evidenciando um instrumento pertinente para o enfrentamento dessa realidade: a notificação de agravos.

A ferramenta é utilizada por profissionais de saúde no Sinan (Sistema de Informação de Agravos de Notificação), disponível neste link, do Ministério da Saúde, para relatar e investigar casos que constam da lista nacional de doenças de notificação compulsória (Portaria de Consolidação nº 4, de 28 de setembro de 2017, Anexo), com algumas exceções, bem como ocorrências de lesões ou óbitos decorrentes de atividades laborais.

Para a coordenadora-geral de Fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, Viviane de Jesus Forte, a grande dificuldade em mensurar a quantidade real de acidentes do trabalho decorre das subnotificações. "Há também a falta de padronização de procedimentos nas extrações dos dados e a ausência de sistema de registro unificado. Existem, portanto, indícios de que uma parcela significativa das ocorrências registradas como de natureza previdenciária seja, na verdade, de origem acidentária", alerta a especialista.

## Modernização no monitoramento combate agravos

Como citado, notificar torna-se decisivo para a ampliação de políticas públicas, na cultura preventiva e também na fiscalização, o que abrange o combate ao trabalho infantil e o análogo à escravidão, além de medidas cabíveis para proteção das pessoas trabalhadoras e ações judiciais.

No Distrito Federal, a Secretaria de Saúde (SES-DF) lançou no início do ano o Painel de Agravos em Saúde do Trabalhador, disponível no Portal InfoSaúde (o caminho está neste link). Elaborada pela Diretoria de Saúde do Trabalhador (Disat) em parceria com a Subsecretaria de Tecnologia da Informação em Saúde (Setis), a plataforma visa fortalecer a vigilância e garantir a transparência das informações.

Acessível ao público leigo, o painel monitora os principais indicadores de agravos, sendo alimentados pelo Sinan, com filtros que permitem por faixa etária, região, raça e cor, gerando tendências, comparação de períodos e identificação grupos mais expostos, como acidentes de trabalho típicos e de trajeto, intoxicação exógena, exposição a material biológico, perda auditiva (PAIR), pneumoconioses, dermatoses, câncer e transtornos mentais.

"Ao visualizar os dados de forma clara, as pessoas passam a reconhecer os problemas da própria região e podem colaborar com a notificação, o que fortalece a vigilância e amplia o impacto das informações que já eram divulgadas em boletins, mas agora de maneira mais fácil", frisa, ao Jornal de Brasília, a diretora de Saúde do Trabalhador da SES-DF, Elaine Morelo.



**Com alta de quase 9% nos acidentes, especialistas alertam que a subnotificação ainda mascara a real dimensão dos agravos no Brasil**

padronização, qualidade e fidedignidade das informações notificadas. Isso é fundamental para a vigilância em saúde e o planejamento das ações", ressalta Stefane Mendonça, coordenadora geral do Cerest.

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

**N872, 19/02/2026**

# Projeto cria adicional de 30% para profissionais de saúde em áreas de risco e conflito

**Norminha 872, 19/02/2026**

**O Projeto de Lei 5654/25 institui a Política de Proteção e Incentivo aos Profissionais de Saúde em Áreas de Conflito e Alta Periculosidade.** A proposta, da deputada Enfermeira Ana Paula (Pode-CE), cria um adicional de risco por exposição à violência, que corresponderá a 30% do vencimento básico do profissional.

A proposição está em análise na Câmara dos Deputados.

O benefício será destinado a trabalhadores que atuam em unidades de saúde localizadas em regiões com conflitos armados, altos índices de criminalidade ou de vulnerabilidade extrema.

Segundo o texto, a classificação das áreas de risco será feita por meio de ato conjunto dos ministérios da Justiça e Segurança Pública; e da Saúde, utilizando dados oficiais de segurança pública.

O adicional terá natureza indenizatória, ou seja, não será incorporado ao salário para fins de aposentadoria. No entanto, o texto permite que o benefício seja acumulado com outros adicionais que o profissional já receba, como os de insalubridade e de periculosidade.

## Segurança e apoio psicológico

Além da compensação financeira, a proposta prevê medidas de proteção para garantir a continuidade dos serviços de saúde em áreas violentas:

- protocolos de evacuação em casos de confrontos;
- sistemas de monitoramento e botões de

# Ação Carnaval Seguro 2026 Conscientização e Vida nas Estradas

**Norminha 872, 19/02/2026**

**No dia 14 de fevereiro de 2026**, a Rodovico Transportes Rodoviários realizou em Caarapó/MS a Ação Carnaval Seguro 2026, uma iniciativa de conscientização e prevenção para um trânsito mais seguro no período carnavalesco.



A ação ganhou força graças à idealização e articulação de parcerias pela Rodovico Transportes, que, junto com a Polícia Rodoviária Federal (PRF), Secretaria de Saúde e CCR Motiva Pantanal (Concessionária da BR-163), reforçou o compromisso coletivo com a segurança e a preservação de vidas nas rodovias.



Durante a operação na BR-163, foram realizadas abordagens educativas focadas no combate ao uso de álcool e drogas por moto



ristas, com distribuição de preservativos e orientações sobre prevenção de DSTs.

O dia contou com atividades interativas marcantes, como a simulação com óculos que reproduzem os efeitos da embriaguez, demonstrando na prática os riscos de dirigir sob influência. Todos os participantes tiveram acesso a aferição gratuita de glicemia e pressão arterial, cuidando da saúde de forma integral.



Para tornar o momento ainda mais acolhedor, um café da manhã foi disponibilizado a todos os envolvidos e participantes, fortalecendo o espírito de união e cuidado.



A Rodovico Transportes, com sua trajetória consolidada no transporte rodoviário e forte presença na região, contribui significativamente para ações como essa, priorizando responsabilidade e bem-estar coletivo.



Dirigir com consciência é preservar vidas. Carnaval com responsabilidade é alegria sem tragédia!



A Rodovico Transportes Rodoviários é especializada em Transporte de Cargas e Fertilizantes, oferecendo serviços de alta qualidade. A empresa atua no Transporte de Grãos e Transporte Rodoviário, garantindo Logística e Distribuição eficientes.

**N872, 19/02/2026**

**N872, 19/02/2026**

# BOLETIM ANDEST do Brasil



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS DOCENTES EM  
ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

[www.anestdobrasil.org](http://www.anestdobrasil.org)

Edital 2026

Normincha 872, 19/02/2026

## EDITAL Selo de EXCELÊNCIA ANDEST do Brasil 2026-2027

A Associação Nacional dos Docentes em Engenharia de Segurança do Trabalho – ANDEST do Brasil, considerando os objetivos de sua fundação, respaldado nos termos de seu Estatuto, e no Programa de Valorização dos Cursos de Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, estabelece o presente Edital e torna público para estabelecer condições, etapas, prazos e demais itens necessários do Programa de Valorização dos Cursos de Engenharia de Segurança do Trabalho na modalidade presencial ou síncrona/híbrido.

### 1. DA APRESENTAÇÃO

1.1 A ANDEST do Brasil é associação civil, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos e de utilidade pública.

1.2 A ANDEST do Brasil tem por finalidade congregar os professores de cursos de Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho visando o contínuo aperfeiçoamento da especialidade, no âmbito educacional brasileiro, implementando Qualidade e EXCELÊNCIA nessa especialização.

### 2. DO OBJETIVO

2.1 Este processo público visa à análise e seleção das documentações apresentadas voluntariamente por Instituições de Ensino Superior – IES referente ao oferecimento de cursos de Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho na modalidade presencial ou síncrona/híbrido para serem submetidos a apreciação “Requisitos de EXCELÊNCIA”, ou seja, requisitos além dos legais já analisados pelos órgãos competentes.

2.2 Para efeito deste edital conceitua-se Modalidade Presencial – curso realizado em ambiente físico com a participação presencial do docente e dos pós-graduandos e modalidade síncrona/híbrida com o docente presencial e os pós-graduandos presencial ou on-line simultaneamente.

### 3. DA PARTICIPAÇÃO

3.1 Estão aptas a se inscreverem neste Programa de Valorização, as IES pessoas jurídicas constituídas segundo as leis brasileiras, com sede no território nacional e que oferecem cursos de Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho na modalidade presencial ou síncrona/híbrido.

3.2 As IES que voluntariamente apresentem atendimento aos seguintes REQUISITOS:

I – A IES deve ser associada à ANDEST do Brasil com anuidades adimplentes.

II – Apresentar código da IES e do curso de pós-graduação no e-MEC que está sendo requerido para avaliação ao Selo de EXCELÊNCIA ANDEST do Brasil.

III – Disponibilizar o Projeto Pedagógico – PP referente a última turma, em fase de apresentação de Monografia/Artigos/Inovação Tecnológica, ou curso em andamento sempre em conformidade com o que foi protocolado no Crea para dar início ao curso.

IV – Apresentar a Deliberação da Comissão de Ensino e Atribuição Profissional – CEAP do Crea da região, ou Decisão da Câmara Especializada pertinente, ou a Decisão Plenária do Crea que apreciou a documentação para ca-

dastramento do curso referente ao PP do item “III”.

V – Correspondente ao PP (item III), apresentar Cronograma Realizado onde consta cronologicamente todas as aulas ministradas do curso desde o seu início, constando: o dia, mês, nome da disciplina ministrada, nome do professor, e respectiva carga horária (modelo em anexo). Caso tenha ocorrido ao longo do curso mudança no corpo docente, ou outras alterações, o PP deve estar complementado com Aditivos, apresentando as mudanças ocorridas e respectivas informações.

VI – Apresentar modelo do Certificado e do Histórico Escolar correspondente a turma do PP (item III).

VII – Apresentar Anotação de Responsabilidade Técnica – ART do Coordenador do Curso.

VIII – Preencher formulário de Autodeclaração quanto a itens das instalações físicas onde são realizadas as aulas teóricas, as aulas práticas, laboratórios, assim como outras informações (link do formulário será disponibilizado para a IES inscrita).

### 4. DAS ETAPAS E DOS PRAZOS

4.1 O Programa de Avaliação é composto das seguintes etapas e cronogramas.

ETAPA	DESCRIÇÃO	PERÍODO – ano 2026
A	Inscrição do curso e apresentação dos documentos para atender ao item 3.2	19 fevereiro a 09 abril
B	Habilitação	09 março a 20 abril
C	Análise	16 março a 27 abril
D	Homologação	13 abril a 04 maio
E	Divulgação	08 de maio

### 4.2 Da etapa A - Inscrição e Apresentação dos Documentos

4.2.1 A IES para INSCREVER voluntariamente o seu curso de Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho modalidade presencial ou síncrona/híbrido deverá enviar e-mail oficial da IES ou da coordenação de curso para o e-mail da ANDEST do Brasil [anestdobrasil@gmail.com](mailto:anestdobrasil@gmail.com) solicitando o formulário de inscrição.

4.2.2 A IES, após preencher o formulário de inscrição, deve enviar ao e-mail [anestdobrasil@gmail.com](mailto:anestdobrasil@gmail.com) no formato digital, todos os documentos referentes aos itens dos requisitos em até 20 dias do preenchimento do formulário de inscrição, dentro do período da etapa A.

4.2.3 Os e-mails enviados devem conter arquivos que juntos não sejam maiores que 10 megabyte. Caso necessário, deverá ser enviado vários e-mails, porém, numerados para facilitar a confirmação de recebimento.

4.2.4 Os arquivos eletrônicos (documentos) devem ser enviados ao e-mail [anestdobrasil@gmail.com](mailto:anestdobrasil@gmail.com) e de conformidade com os prazos aqui estabelecidos.

4.2.5 Não serão aceitos para análise, os documentos enviados após 20 dias da entrega via e-mail do formulário de inscrição preenchido e/ou em desacordo com o prazo máximo estabelecido no item 4.1 etapa A deste edital.

4.2.6 Assim que a IES enviar o e-mail informando que preencheu a inscrição e procedeu ao envio de todos os documentos, deverá avisar no WhatsApp (67) 9222 1550 o nome da IES, o nome do Coordenador e número do telefone de contato.

### 4.3 Da etapa B – Habilitação

4.3.1 A etapa de Habilitação, de caráter eliminatório, consiste na verificação do atendimento aos requisitos e aos prazos de apresentação destes documentos.

4.3.2 Este Edital não prevê o procedimento administrativo de diligência para complementação ou substituição de documentos após o período de Inscrição e Apresentação de Documentos – etapa A.

### 4.4 Da etapa C – Análise

4.4.1 A etapa de Análise, de caráter eliminatório, consiste na apreciação dos documentos apresentados quanto aos normativos disciplinados pelos órgãos competentes e aos critérios de EXCELÊNCIA da ANDEST do Brasil.

4.4.2 Ainda nesta etapa será realizada a classificação conforme a pontuação recebida.

### 4.5 Da etapa D - Homologação

4.5.1 Esta etapa compreende a aprovação pelo Conselho de Ex-presidentes das Análises e Classificações realizadas pelas Comissões de Especialistas.

### 4.6 Da etapa E – Divulgação dos Resultados

4.6.1 A Divulgação do Resultado de cada

IES inscrita será realizada através do e-mail da ANDEST do Brasil para o e-mail oficial informado pela IES. A divulgação através do site e redes sociais da ANDEST do Brasil será automática no caso de classificação no Nível Ouro sendo que nas demais, a IES deverá autorizar a divulgação.

### Observações importantes:

a – O SELO se refere ao ano seguinte ao do PP (item III) avaliado. O Selo de EXCELÊNCIA ANDEST do Brasil - 2026 poderá ser utilizado pela IES atendendo ao Manual de utilização durante o ano de 2027 (por 12 meses no Nível Bronze e Nível Prata) e até 24 meses no Nível Ouro (2027 e 2028).

b – Se a IES possuir Selo de Nível Bronze ou Nível Prata, a cada ano deve apresentar nova documentação para ser analisada objetivando galgar nível superior.

c – No caso de curso em andamento a classificação máxima a ser alcançada será Nível Prata. Devendo ao final do curso rerepresentar para nova avaliação. #

N872, 19/02/2026

## Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12

24, 25, 26 e 27 de junho de 2026 – Das 08 às 18 horas

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:

Marco Antonio M. Lima, CMSE®; Certified Machinery Safety Expert (TUV Nord); Eng. Elétrica e de Segurança do Trabalho (CREA/SP 50709467/07; Tec. Eletrótechnica (CFI-BR 000562609-9); Tec. Segurança do Trabalho (DRT 0013147/PR) – INSTRUTOR Matius Henrique (Engenheiro Mecânico, Elétrica, Civil e de Segurança do Trabalho, Mestre em Prevenção de Riscos Laborais, Responsável Técnico. CREA N. 5070006792

INVESTIMENTO:

Pagamento antecipado até 30/04/2026: R\$1.600,00

Pagamento a partir de 01/05/2026: R\$1.900,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

INCLUSO: Aulas teóricas e práticas, avaliações, material digital, Certificado com ART, acompanhamento técnico, água/café e na confirmação da inscrição vai mais informações

INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705

Ou contato@normincha.net.br

tmm

m.lima

FLEX

normincha.net.br

MHS

事故防止

compliance

## Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35

03, 04, 05 e 06 de junho de 2026 – Das 08 às 18 horas

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:

Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Elétrica, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais; Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006792

VAGAS LIMITADAS

Pagamento antecipado até 30/04/2026: R\$1.500,00

Pagamento a partir de 01/05/2026: R\$1.800,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

INCLUSO: Aulas teóricas e práticas, avaliações, material digital, Certificado com ART, acompanhamento técnico, água/café e na confirmação da inscrição vai mais informações

INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705

Ou contato@normincha.net.br

tmm

m.lima

FLEX

normincha.net.br

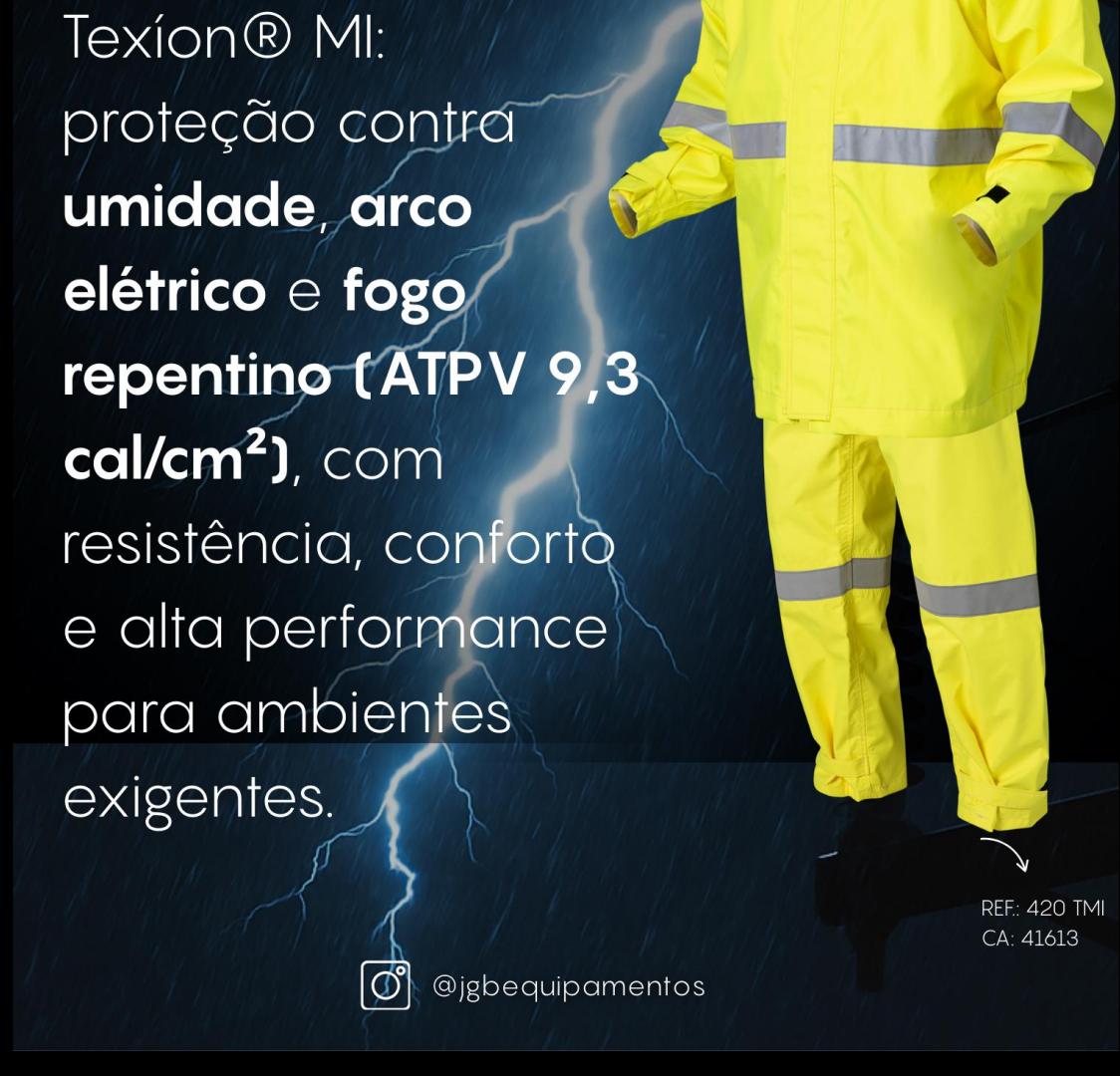
MHS

事故防止

## Conjunto 2 em 1

JGB®

Texion® MI:  
proteção contra  
umidade, arco  
elétrico e fogo  
repentino (ATPV 9,3  
cal/cm²), com  
resistência, conforto  
e alta performance  
para ambientes  
exigentes.



@jbequipamentos

# Denúncias e processos por assédio moral no trabalho crescem mais de 20% em 2025

Norminha 872, 19/02/2026

Por g1

**Em 2025, o TST (Tribunal Superior do Trabalho)** recebeu cerca de 142.814 novos processos por assédio moral no trabalho, um aumento de 22,3% em relação a 2024, quando foram registrados aproximadamente 116.732 casos.

**As denúncias também cresceram de forma significativa.** Dados do MPT (Ministério Público do Trabalho) mostram que, em 2025, foram recebidos cerca de 18.207 relatos de assédio moral, alta de 26,9% na comparação com 2024, ano em que houve 14.343 denúncias.

Já o Disque 100, do MDHC (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania), contabilizou 2.757 denúncias em 2025 — um crescimento de 49,8% frente a 2024, quando foram registrados 1.841 relatos.

**Como identificar se uma situação desconfiável no trabalho é assédio? Como reconhecer se os comportamentos de chefes ou colegas configuram algum tipo de violência?**

Uma [Cartilha de Prevenção ao Assédio](#), publicada pelo TST, indica as características de cada tipo de agressão e dá recomendações a vítimas e testemunhas sobre o que deve ser feito quando o assédio é identificado.

Violências, assédios e discriminações cometidas no ambiente de trabalho podem ser consideradas falta grave e levar à dispensa por justa causa em empresas privadas, ou à abertura de processo administrativo no caso de órgãos públicos.

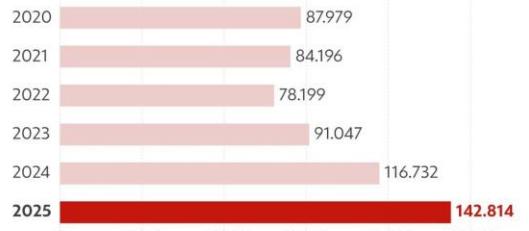
Além disso, o artigo 483 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) prevê a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta grave do empregador, como em casos de assédio moral.

**- Mas o que é rescisão indireta?** Na prática, com a rescisão indireta, o funcionário se demite do emprego, mas garante todos os direitos trabalhistas que conseguiria caso tivesse sido desligado pela empresa (sem justa causa, é claro).

Um projeto de lei tramita no Congresso para que o assédio moral também seja considerado crime, com pena de detenção e multa.

## Processos por assédio moral no trabalho na justiça trabalhista

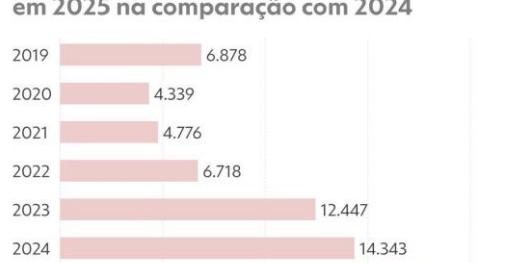
Os novos processos cresceram 22,3% em 2025 na comparação com 2024



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST)  
Infográfico elaborado em: 10/02/2026

## Denúncias por assédio moral no trabalho recebidas pelo MPT

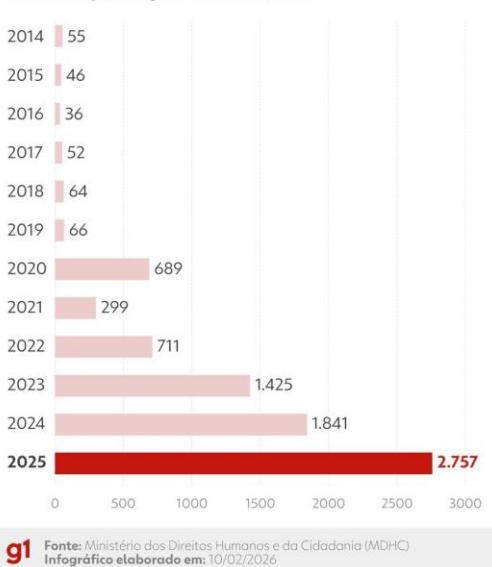
As denúncias cresceram cerca de 27% em 2025 na comparação com 2024



Fonte: Ministério Público do Trabalho (MPT)  
Infográfico elaborado em: 10/02/2026

## Denúncias por assédio moral no trabalho no Disque 100

As denúncias cresceram 49,8% em 2025 na comparação com 2024



Fonte: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC)  
Infográfico elaborado em: 10/02/2026

Vale lembrar que em 2025, [mais de meio milhão de licenças foram concedidas por transtornos mentais](#), o maior número em pelo menos 10 anos. Dentre as causas para afastamento estão os clássicos efeitos do assédio moral no ambiente de corporativo.

Para ampliar a responsabilização dos gestores, o governo anunciou a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passa a incluir os riscos psicossociais nas diretrizes de saúde mental no trabalho.

A mudança permite que o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) aplique multas em casos envolvendo metas excessivas, jornadas prolongadas, assédio moral e outras condições prejudiciais ao trabalhador.

Após pressão do setor empresarial, porém, [a pasta adiou a validade da medida por um ano](#). Embora tenha sido anunciada, a atualização vem sendo aplicada apenas de forma educativa, sem previsão de multas, e passa a valer a partir de maio deste ano.

**Veja abaixo os pontos do documento do TST e saiba como se proteger.**

### O que é assédio moral no trabalho?

O assédio moral é qualquer conduta que cause humilhação ou constrangimento no ambiente de trabalho, que ocorra frequentemente e que vise desrespeitar os direitos básicos dos funcionários. Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio.

As ações de assédio podem ser causadas por indivíduos específicos ou pela própria estrutura organizacional da empresa. É uma violência que produz danos à dignidade e integridade, prejudicando o ambiente de trabalho.

Esse tipo de violação desestabiliza a atuação profissional e a parte emocional da vítima. Pode ocorrer tanto por ações diretas (como gritos, insultos e humilhações públicas) quanto por ações indiretas (propagação de boatos, isolamento social da vítima e recusa em se comunicar com ela).

**São exemplos de condutas que podem ser classificadas como assédio moral:**

- Difamar ou atentar contra a dignidade de alguém: ações para desacreditar uma pessoa assediada perante as outras;
- Isolar e recusar comunicação: ações que impedem ou dificultam a comunicação e o contato social da pessoa assediada no trabalho;
- Espalhar rumores sobre a pessoa;
- Acusá-la de erros que não cometeu;
- Pôr em dúvida sua capacidade profissio-

nal, como no caso de pessoas com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito;

- Dirigir-se à pessoa por meio de apelidos depreciativos;
- Fazer insinuações para criar mal-entendidos;
- Impor novas tarefas com o objetivo de atrapalhar seu desempenho;
- Prescrever tarefas inferiores às competências da pessoa;
- Imposições vexatórias ("dancinhas", "prendas", "castigos");
- Privar a pessoa assediada de possibilidades de comunicação;
- Ignorar sua presença;
- Excluí-la de eventos;
- Deixar de comparecer a eventos organizados pela pessoa assediada;
- Agir de forma a colocar os outros colegas contra ela;
- Impedi-la de trabalhar junto com outros colegas;
- Posicionar seu posto de trabalho distante dos outros;
- Dar instruções para que os colegas de trabalho parem de conversar, trabalhar ou socializar com a pessoa assediada;
- Ignorar a necessidade de oferecer formas alternativas de comunicação para pessoas com deficiência;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas pela via eletrônica, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Sonegar informações necessárias à realização das atividades da pessoa;

- Fazer piadas e comentários sobre características individuais, ainda que não se referem diretamente a elas. É o caso, por exemplo, de "humor" em relação à raça/cor, etnia, orientação sexual ou deficiência da pessoa — o que tem se chamado "racismo recreativo" ou "homofobia recreativa" — entre outras formas de constrangimento;
- Controlar com rigor excessivo a jornada de trabalho;
- Retirar da pessoa tarefas e demandas que ela costumava executar ou repassá-las a outros, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo, ainda que não haja prejuízo financeiro direto;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Tratar com ironia ou com gestos de desprezo;
- Atribuir resultados positivos obtidos pela pessoa a outro colega;
- Apontar supostos problemas psicológicos da vítima;
- Impedir a ascensão profissional da pessoa;

- Criticar o trabalho da pessoa (em público ou em particular), mesmo quando atender às demandas de forma satisfatória;
- Zombar de características pessoais;
- Criticar negativamente aspectos da vida pessoal;

- Jogar objetos na pessoa;
- Agredir por meio de palavras;
- Não levar em conta os problemas pessoais;
- Ignorar recomendações de ordem médica prescritas à pessoa;
- Imposições de metas inatingíveis;
- Convocar reuniões surpresa, sem nenhum resultado adicional a não ser humilhações e repreensões;
- Agir de forma arbitrária em benefício próprio, em detrimento dos objetivos legítimos da instituição e do respeito a colegas de trabalho, independentemente de relação hierárquica;
- Retirar a autonomia ou desrespeitar as decisões e visão de mundo da vítima;
- Sobrecarregar a pessoa com novas tarefas injustificadamente;
- Limitar o número de idas ao banheiro e monitorar o tempo de permanência;
- Impor a alguém condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Instigar o controle de uma pessoa por outra, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e reduzir a solidariedade entre colegas.

Também pode configurar assédio fazer piadas ou comentários indesejáveis sobre:

1. Raça, nacionalidade, origem étnica;
2. Cor;
3. Religião;
4. Idade;
5. Sexo, gênero, orientação sexual e expressão de gênero;
6. Estado civil;
7. Deficiência;
8. Situação econômica;
9. Qualquer condição que discrimine o indivíduo.

Como as 'microagressões' podem ser identificadas?

Segundo a cartilha da Justiça do Trabalho, as microagressões são comentários, perguntas ou pequenas ações dolorosas e hostis que questionam, depreciam ou desqualificam uma pessoa ou grupo minoritário, geralmente percebidas apenas pelas vítimas.

Essas ações podem ocorrer de maneira velada e rotineira, diferenciando-se para pessoas ou grupos de minorias sociais. Alguns exemplos são comentários em tom de piada, como "ela deve estar de TPM", "só podia ser mulher" ou "prefiro chefe homem".

De acordo com Eliane Aere, presidente da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), os comportamentos que envolvem microagressões normalmente são mais repetitivos e sutis.

"Normalmente essas situações refletem preconceitos culturais, estruturais, e daí por díante. O assédio moral, por sua vez, é uma conduta mais abusiva", explica a especialista.

O que fazer se for vítima de assédio moral no trabalho?

A cartilha do TST recomenda reunir provas sempre que possível.

Caso seja vítima, as orientações são:

1. Busque os canais de acolhimento da empresa (caso existam), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPAA) ou o sindicato profissional, órgão representativo de classe e/ou a associação;

Continua na Página 12/13



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

**caioepseg@terra.com.br**

**Continuação da Página 11/13**

2. Nos casos de assédio sexual, se for possível, comunique ao seu gestor ou gestora (imediato ou superior) sobre a atitude inapropriada e a sua reação;

3. Também, se possível, compartilhe o ocorrido com alguém em quem você confie, pedindo-lhe para que tenha atenção às interações da pessoa assediadora com você;

4. Procure a ajuda de um psicólogo ou de um médico fora do ambiente de trabalho. Isso poderá ajudar você a se cuidar e a reunir evidências do assédio;

5. Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Caso isso não seja possível, prepare-se para registrar a conduta ou gravar o diálogo que revele o assédio;

6. Avalie a possibilidade de ajuizar a ação nas esferas trabalhista, cível e criminal.

A Justiça do Trabalho orienta guardar as provas originais. Por isso, é importante fotografar ou digitalizar as provas e armazená-las em um lugar seguro, como pendrive, e-mail ou serviço de armazenamento em nuvem.

**O trabalhador pode usar como prova:**

- E-mails;
- Mensagens de aplicativo;
- Telefônimos (não se esqueça de registrar

o dia e horário do contato);

- Diário funcional: é o registro da sua produtividade e rotina de trabalho, bem como da pessoa agressora. Neste diário é preciso documentar as falas, apelidos, tom de voz, conversas, pessoas que estavam no local, data e horário;

- Gravações ambientais (entre você e a pessoa agressora, sem a participação de terceiros);

- Avaliações de desempenho enviesadas, imprecisas ou excessivamente negativas;

Imposição de ritmos e metas de trabalho muito diferentes dos demais, seja com a sua subutilização ou com a sobrecarga de trabalho;

Testemunhas;

Laudos médicos e psicológicos;

Receitas médicas ou notas fiscais de farmácias e remédios;

- Bilhetes ou presentes recebidos.

**Para testemunhas de assédio no ambiente de trabalho, o TST orienta:**

- Se você viu algo errado acontecer, pode ser útil perguntar à vítima se ela quer a sua ajuda. Faça isso de maneira discreta e respeitosa;

Aconselhe a vítima a informar o fato nos ca-

nais de acolhimento e denúncias da organização ou de representação da categoria;

Nos casos iniciais de violência, você pode ajudar a impedir e inibir posturas inadequadas;

Se você presenciou alguma situação de discriminação, como piadas ofensivas, é importante se posicionar;

Ofereça apoio à vítima. É importante demonstrar empatia nesse momento difícil;

Incentive a vítima a buscar um atendimento médico e psicológico;

Mostre-se disponível como testemunha;

- Comunique ao setor responsável ou ao superior hierárquico da pessoa assediada as situações de assédio, violência ou discriminação que presenciou.

**Como denunciar?**

Existem diversos canais para denúncias trabalhistas nos casos de empregados que estão passando por situações de assédio moral.

**São eles:**

**Canal de Denúncias para Inspeção do Trabalho:** canal online do Ministério do Trabalho para denúncias trabalhistas;

**Fala.br:** plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação da Controladoria-Geral da União;

**Central Alô Trabalho:** o número 158 funciona de segunda a sábado, das 7h às 22h (horário de Brasília). A ligação gratuita de qualquer telefone fixo, mas chamadas por celular serão cobradas;

**Superintendências Regionais do Trabalho:** são responsáveis por executar, supervisionar e monitorar ações relacionadas a políticas públicas de trabalho nos estados;

**Canal do Ministério Público do Trabalho:** o MPT tem um canal de denúncias e atua para combater o assédio moral nas relações de trabalho;

**Disque 100:** Serviço gratuito e disponível 24 horas por dia, o disque 100 recebe denúncias de violações de direitos humanos, inclusive assédio moral no trabalho.

O denunciante não precisa se identificar, basta acessar um dos sistemas e inserir o maior número possível de informações.

A ideia é que os órgãos possam, a partir das informações do denunciante, analisar se o caso de fato configura em assédio moral e realizar as verificações no local de trabalho.

N872, 19/02/2026

trabalhista, mesmo que se afastasse o vício de ilicitude, não estariam presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Conforme a sentença, o pastor não prestava serviços com objetivo de estabelecer relação de emprego, mas atuava como alguém vinculado religiosamente à comunidade, exercendo atividades típicas do ministério pastoral. A chamada “prebenda”, apontada pelo autor como forma de pagamento, não se qualifica como salário, mas como ajuda de custo destinada à subsistência, prática comum entre ministros religiosos.

Além de rejeitar o pedido principal, a sentença negou a concessão da justiça gratuita, concedeu o reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais e determinou o pagamento de multa por litigância de má-fé. **Fonte: TRT da 18ª Região**

N872, 19/02/2026

## Justiça do Trabalho em Goiás nega vínculo de emprego entre pastor e igreja e condena autor por litigância de má-fé

**Norminha 872, 19/02/2026**

**A Justiça do Trabalho em Goiás** julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício formulado por um pastor da cidade de Palmeiras de Goiás, que alegava ter atuado por mais de duas décadas para uma entidade religiosa, exercendo atividades que, segundo sustentou, extrapolaram o âmbito estritamente espiritual. A decisão também condenou o autor por litigância de má-fé e determinou o encaminhamento da decisão a outros órgãos para que seja apurada a possibilidade de ilícitos penais e sonegação fiscal.

Na ação, o autor afirmou que, embora desempenhasse a função de pastor, realizava tarefas administrativas e de gestão, como prestação de contas, cumprimento de metas financeiras e coordenação regional de outros ministros. Segundo ele, as atividades eram exercidas com pessoalidade, habitualidade, subordinação jurídica à hierarquia eclesiástica e onerosidade, por meio do recebimento de pagamentos, o que caracterizaria relação de emprego nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O religioso pediu o reconhecimento do vínculo



*O religioso pediu o reconhecimento do vínculo de emprego durante todo o período indicado, com a consequente anotação da Carteira de Trabalho e o pagamento de todas as verbas decorrentes da relação de trabalho.*

ral, motivo pelo qual estariam ausentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Ao analisar o caso, o magistrado da Vara do Trabalho de Palmeiras de Goiás destacou que o próprio reclamante afirma que exercia a função de “pastor”, mas descreve que, na realidade, atuava predominantemente na arrecadação de valores e na realização de ações destinadas a induzir fiéis à entrega de donativos.

Para o juízo, tal descrição não retrata um exercício vocacional de assistência espiritual, mas o uso da atividade religiosa como instrumento de captação de recursos por meio de discurso de fé, prática que configura o chamado estelionato religioso.

“Sob nenhuma perspectiva jurídica é possível reconhecer vínculo empregatício quando o próprio autor descreve que a suposta prestação de serviços consistia em induzir fiéis à entrega de valores mediante técnicas emocionais e cobrança de metas financeiras”, afirmou o magistrado.

Segundo a sentença, nessas circunstâncias, o objeto da relação é ilícito, o que atrai a incidência direta dos artigos 104, inciso II, e 166, inciso II, do Código Civil, segundo os quais o negócio jurídico com objeto ilícito é nulo e incapaz de gerar obrigações trabalhistas.

“O Direito do Trabalho não serve de abrigo para legitimar condutas juridicamente vedadas. Não se trata aqui de mera irregularidade contratual, mas de narrativa que aponta para utilização da fé como instrumento de manipulação econômica, situação que foge completamente do campo da licitude”, registrou o juiz.

A decisão aponta ainda que, sob o prisma

### ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

**EXAMES  
MÉDICOS  
COMPLETOS**

**LAUDOS E  
PROGRAMAS PARA  
SEG. TRABALHO E  
PREVIDÊNCIA**

**TREINAMENTOS  
DE TODAS NRs E  
OUTROS**

18-3622-5385 – 18-3622-8863 - 18 98204-1142  
prevseg\_ata@yahoo.com.br  
**prevseg-ata.com.br**

CONTATOS:

(18) 99635-3275
(18) 99122-6955
(18) 99110-0486

https://guarainsp.com.br/
comercial@guarainsp.com.br
guarainsp@outlook.com

REDES SOCIAIS:

@guarainsp
Guarainsp
Guarainsp Inspeção e Calibração



Somos referência em serviços de engenharia mecânica voltados à prestação de serviços, assistência técnica, inspeção de equipamentos, ajuste de válvulas de segurança, manômetros e pressostatos, principalmente para o segmento industrial. Desenvolvemos atividades de consultoria e implementação de processos de gestão NR 13, auditorias, inspeções de caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques de armazenamento, além de ensaios não destrutivos, projetos de engenharia, assistência técnica, treinamento de operadores de caldeiras e unidades de processo (vasos de pressão), compra e venda de dispositivos de controle (válvulas e manômetros).

INSPEÇÃO DE  
CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO  
DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE  
TANQUES

INSPEÇÃO DE  
TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE  
VÁLVULA

INSPEÇÃO DE  
MANÔMETRO

TREINAMENTOS  
CONFORME NR 13

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

# Dinâmica Proteção das Mãos

Uma dinâmica simples sobre proteção das mãos

**Norminha 872, 19/02/2026**

**Você conhece bem aquela cena:** você entra na sala (ou no pátio da obra), abre o seu notebook e, antes mesmo de dizer "bom dia", já consegue sentir a energia caindo.

Os trabalhadores cruzam os braços, encostam na parede e os olhares começam a vagar.

Eles estão ali fisicamente, mas a mente está em qualquer outro lugar.

E quando o tema é "Proteção das Mãos", o desafio é em dobro.

Afinal, eles ouvem sobre isso desde o primeiro dia de integração.

Para muitos, falar de luvas e cuidados com ferramentas já virou um ruído de fundo, algo que eles acham que já sabem de cor.

O grande problema é que a mão é a nossa principal ferramenta de trabalho e de interação com o mundo.

No entanto, o excesso de confiança e a repetição tornam o risco invisível.

E um segundo de distração pode mudar uma vida para sempre, mas como fazer eles sentirem essa urgência?

Recentemente, registrei uma dinâmica que resume perfeitamente esse conceito.

Ela não exige projetor, não exige sala com ar-condicionado e nem uma única página de texto.

Ela exige apenas um capacete e alguns minutos de coragem para enfrentar uma verdade desconfortável.

## Andragogia (Aprendizado de Adultos)

Você já se perguntou por que aquele treinamento de 40 slides, recheado de fotos de acidentes e textos técnicos, raramente resulta em uma mudança real de comportamento no chão de fábrica?

A resposta está na Andragogia, a ciência que estuda como os adultos aprendem.

Não estou dizendo que o treinamento não é importante.

Ele é muito importante.

Mas ele pode ser complementado com alguma tarefa que ativa o que chamamos de Ciclo de Aprendizagem Vivencial.

## Parte técnica: proteção das mãos e a NR-06

Quando olhamos para as estatísticas de acidentes de trabalho no Brasil, um dado salta aos olhos: as mãos e os dedos estão quase sempre no topo da lista das partes do corpo mais atingidas.

Isso não é coincidência.

As mãos são nossas ferramentas mais versáteis e, por isso, as mais expostas a riscos mecânicos, químicos e térmicos.

A NR-06 estabelece diretrizes claras sobre o Equipamento de Proteção Individual (EPI), mas precisamos ir além da leitura fria da norma que obriga a empresa a fornecer e o empregado a usar.

O verdadeiro desafio técnico não é apenas entregar a luva correta para o risco (seja ela de vaqueta, nitrílica ou anticorte), mas garantir que o trabalhador entenda o EPI como uma garantia de autonomia.

Muitas vezes, o trabalhador cai na armadilha da "mecanização". Ele faz a mesma tarefa há dez anos e nunca aconteceu nada.

Esse excesso de confiança gera uma percepção de risco distorcida, onde o procedimento de segurança passa a ser visto como um obstáculo à produtividade.

Tecnicamente, o papel do SESMT é garantir que:

- A seleção do EPI seja adequada ao risco específico da tarefa.

- O trabalhador receba o treinamento necessário sobre o uso, guarda e conservação.

- Haja uma consciência de que a proteção das mãos serve para preservar a capacidade do indivíduo de ser independente.

## O passo a passo da dinâmica: "mãos amarradas"

Muitas vezes, a simplicidade é o que separa um treinamento esquecível de um que realmente marca a equipe. Para esta dinâmica, você não precisa de nada além de um capacete e um pouco de espaço.

Aqui está como você deve conduzir a atividade:

- **Organização:** peça para os trabalhadores formarem uma fila única, um atrás do outro.

- **O desafio:** o primeiro da fila comece com o capacete na cabeça. O objetivo é passar esse capacete para o colega de trás, sucessivamente, até chegar ao final da fila.

- **A regra de ouro:** é terminantemente proibido o uso das mãos em qualquer momento. Eles devem usar apenas o movimento da cabeça, dos ombros e o equilíbrio do corpo.

- **O que observar:** como instrutor, fique atento às reações. No início, sempre há risadas, mas conforme o capacete quase cai e eles percebem que não podem "dar uma mãozinha" para ajudar o colega, a frustração e a concentração aumentam. É nesse momento de dificuldade motora que a mensagem começa a ser gravada.

Depois que o capacete chegar ao fim da fila (ou cair algumas vezes), é hora de sentar e conversar.

Dinâmica sem um bom fechamento é apenas uma brincadeira.

Da mesma forma que um DDS sem diálogo no final é apenas um monólogo.

O "fechamento" da dinâmica é o que transforma a diversão em aprendizado técnico e comportamental.

Faça perguntas provocativas:

1. "Como foi realizar uma tarefa tão simples sem poder usar sua principal ferramenta?"

2. "Em que momento você sentiu mais falta das suas mãos?"

3. "Se você perdesse essa autonomia hoje, como seria chegar em casa e tentar realizar atividades básicas com sua família?"

Conecte as respostas com a realidade do trabalho.

Mostre que a luva e o procedimento de segurança não estão ali para atrapalhar, mas para garantir que eles nunca precisem passar por essa dificuldade na vida real.

A proteção das mãos é, acima de tudo, a preservação da dignidade e da independência de cada um deles.

## Próximos Passos

Treinar segurança não precisa ser um fardo nem para você, nem para os trabalhadores. Pode ser o momento mais impactante do dia deles.

Espero que você aplique essa dinâmica e me conte como foi o resultado.

Herbert Bento Fundador da  
[Escola da Prevenção](#)

**N872, 19/02/2026**

## Consulta pública vai reunir contribuições para o IV Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil

**Norminha 872, 19/02/2026**

**O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, por meio da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI), abriu no último dia 12/02 a consulta pública do IV Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção de Adolescentes no Trabalho. A participação ocorre pela plataforma [Brasil Participativo](#) e integra o processo de elaboração do novo Plano, com o objetivo de ampliar a colaboração da sociedade na definição de diretrizes, metas e estratégias para o enfrentamento do trabalho infantil no país.

O documento estabelece orientações e ações voltadas à prevenção e à erradicação do trabalho infantil, ao fortalecimento da atuação integrada do Estado e à consolidação da rede de proteção social, em alinhamento com a legislação brasileira e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Segundo o coordenador da CONAETI, Roberto Padilha Guimarães, a iniciativa reforça o compromisso com a transparência e o diálogo social. "A abertura da consulta pública permite aprimorar o Plano a partir das contribuições da sociedade, fortalecendo as ações de prevenção e erradicação do trabalho infantil e de proteção dos adolescentes no trabalho", destacou.

A consulta pública ficará disponível por 45 dias, conforme Aviso de Consulta Pública do MTE, publicado no Diário Oficial da União nº 29, de 11 de fevereiro de 2026.

**N872, 19/02/2026**



## Curso gratuito, pela USP, de IA aplicada à SST

**Norminha 872, 19/02/2026**

**A Escola de Engenharia de Lorena da USP** está oferecendo o Curso Gratuito "Inteligência Artificial Aplicada à Saúde e Segurança do Trabalho (SST)"

Carga Horária: 4 horas

Gera certificado reconhecido

**Local de realização:** On-line. Serão realizadas 4 turmas, sendo uma por mês com 500 alunos a partir da data de início do curso. Cada turma tem até 30 dias para concluir as atividades.

Segue abaixo link para inscrição no curso:

<https://uspdigital.usp.br/apolo/inscricaoPublicaFormTurmaListar?codund=88&codcurceu=880400014&codedicurceu=26003&numseqofeedi=1&oriins=W>

Mais informações em:

[https://uspdigital.usp.br/apolo/apo0terCurs0?cod\\_curso=880400014&cod\\_edicao=26003&numseqofeedi=1](https://uspdigital.usp.br/apolo/apo0terCurs0?cod_curso=880400014&cod_edicao=26003&numseqofeedi=1)

**N872, 19/02/2026**

**calçado profissional antiderrapante**

**Eu recomendo !**

**SATRA TECHNOLOGY MEMBER**

**Tênis Ref. BB80 CA n° 37.212**

**SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE**

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

**31 ANOS 1994 - 2025**

**Soft Works PROFESSIONAL SHOES**

**Associado ANIMASEG**

**(Dedé Santana)**

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

**www.softworksepi.com.br**