Norminha

CLIQUE AQUI E ACESSE A RÁDIO SESMT 1

CLIQUE AQUI E ACESSE O SITE OFICIAL DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 18 - Edição: 873 - 26/02/2026 - 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

O Mito do Monopólio: Por que PGR, AEP e AET são multidisciplinares

Norminha 873, 26/02/2026

No universo da Saúde e Segurança do Trabalho (SST), é comum ouvir discursos de reserva de mercado: "AET é exclusiva de fisioterapeutas" ou "Só engenheiros assinam PGR".

Essas afirmações, muitas vezes propagadas por conselhos/associações de classe, criam uma enxurrada de desavenças e debates públicos que vão parar no judiciário, sobre quem tem mais razão do que o outro.

No entanto, uma análise técnica das Normas Regulamentadoras (NR) e da hierarquia das leis revela que, na maioria dos casos, essa exclusividade é um MITO.

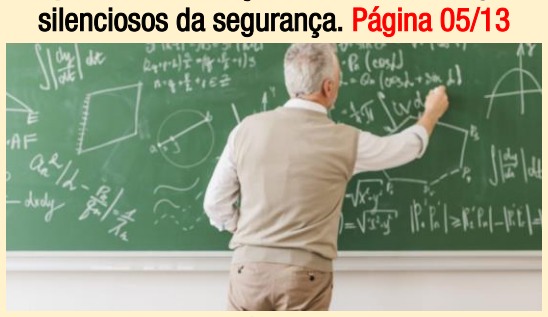
Leia artigo completo a partir da página 02/13 desta edição. Por **Thiago Moreno**.

N873, 26/02/2026

Página 03/13

Esporte Clube Pinheiros é multado e tem que montar e manter SESMT. Página 10/13

A pressa, o cansaço e o erro: os inimigos silenciosos da segurança. Página 05/13



Juiz reconhece docência como atividade de risco psicossocial e fixa indenização de R$ 50 mil. Página 11/13

Governo mantém início da regra que muda trabalho aos domingos e feriados em 1º de março. Página 06/13

Trabalhador ganha adicional por exposição ao frio. Página 08/13

O foco da NR-1 está na organização do trabalho, não no diagnóstico individual dos trabalhadores. Página 07/13

Os três vírus que podem desencadear novas crises em 2026. Página 11/13

40 anos de ASMEST

Norminha 873, 26/02/2026

Em fevereiro deste ano, a ASMEST (Associação de Engenharia de Segurança do Trabalho no Mato Grosso do Sul) completou 40 anos. Criada por iniciativa da engenheira e professora Elizabeth Cox, o propósito foi fortalecer a Engenharia de Segurança do Trabalho e promover a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais no estado. “Ao longo desses 40 anos, a entidade passou por importantes evoluções: consolidou-se como referência técnica e institucional na área de Segurança e Saúde no Trabalho, fortaleceu sua representatividade junto ao sistema CREA/CONFEA e a outros órgãos públicos e privados e ampliou a oferta de capacitações, palestras, eventos técnicos e ações de atualização profissional”, diz a presidente **Keiciane Soares Brasil**, Engenheira Sanitarista, Ambiental e de Segurança do Trabalho.

Segundo ela, um marco relevante dessa trajetória foi a integração da ASMEST ao GETRIN-24, que é o braço do Programa Trabalho Seguro do Tribunal Superior do Trabalho em Mato Grosso do Sul, voltado à prevenção de acidentes de trabalho e à promoção de ambientes laborais seguros, fortalecendo ainda mais a atuação interinstitucional e preventiva da entidade.

Clique aqui e assine a Revista Proteção Impressa/Digital

N873, 26/02/2026

Prêmio SSMA 2025: reconhecer quem protege vidas é valorizar o que constrói o amanhã

O **Prêmio SSMA 2025 – Um Dia a Mais** tem como objetivo reconhecer, valorizar e dar visibilidade a empresas e profissionais que se destacam pela relevância e impacto de sua atuação em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade. Acreditamos que este prêmio é a junção de boas energias de quem vem fazendo a diferença, fortalecendo nossos vínculos para que, juntos, possamos ir mais longe.

Saiba mais: Página 12/13 desta edição

Cursos presenciais em Presidente Prudente/SP

Com apoio das **Bebidas Funada** e de **Donaneire & Gallindo** (**Medicina e Segurança do Trabalho**) de Presidente Prudente/SP, a **TMM Treinamentos/Norminha** irá realizar os seguintes cursos presenciais, com emissão de **Certificado reconhecido em proficiência e ART, válido em todo Brasil**:

INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35:
Nos dias 10, 11, 12 e 13 de junho de 2026.
INSTRUTOR/AUDITOR NR-12:
Nos dias 24, 25, 26 e 27 de junho de 2026.
HO+Perícia:
Nos dias 16, 17 e 18 de julho de 2026.
INSTRUTOR NR-20:
Nos dias 17 e 18 de julho de 2026.

Todos os cursos serão realizados das 08 às 18 horas em suas datas respectivas; com atividades teóricas e práticas e respectivas avaliações.

Informações/Inscrições: (18) 99765-2705

funada
DESDE 1947

DONAIRE & GALLINDO
MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO
Consultores em Seg. & Medicina do Trabalho
Denilson (18) 99726-1817 Renato (18) 99688-2454

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

advocaciarosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

O Mito do Monopólio: Por que PGR, AEP e AET são multidisciplinares

Norminha 873, 26/02/2026

Por Thiago Moreno

No universo da Saúde e Segurança do Trabalho (SST), é comum ouvir discursos de reserva de mercado: "AET é exclusiva de fisioterapeutas" ou "Só engenheiros assinam PGR".

Essas afirmações, muitas vezes propagadas por conselhos/associações de classe, criam uma enxurrada de desavenças e debates públicos que vão parar no judiciário, sobre quem tem mais razão do que o outro.

Lembro, por exemplo, que por muito tempo absolutamente qualquer tema ligado a saúde era tomado como exclusividade do médico, que pode até ter sua validade num passado onde não haviam outras ramificações da ciência médica e formação de outros profissionais focados em temas específicos, por exemplo fisioterapeutas.

No entanto, uma análise técnica das Normas Regulamentadoras (NR) e da hierarquia das leis revela que, na maioria dos casos, essa exclusividade é um MITO.

1. A Hierarquia das Normas e o Silêncio das NR

No ordenamento jurídico brasileiro, as Normas Regulamentadoras (expedidas pelo Ministério do Trabalho) são os atos normativos primários para definir as questões de SST. Conselhos de classe (CREA, COFFITO, etc.) regulamentam o exercício da sua própria profissão, mas não podem criar reservas de mercado que as NR não criaram.

O princípio basilar é: onde a NR não restringe, não cabe ao conselho restringir. Menos ainda associações e outros grupinhos.

2. O Caso do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)

A NR01 é clara: a responsabilidade pelo PGR é da organização. Ela não exige que esse ou aquele profissional deva atuar de forma exclusiva. O texto diz que o documento deve ser assinado pelo preposto da organização e pelo "responsável técnico pela elaboração".

O que diz a NR01 (item 1.5.7.2): "Os documentos integrantes do PGR devem ser elaborados sob a responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras, datados e assinados."

Interpretação: A norma coloca a responsabilidade na organização, que pode designar qualquer profissional capacitado para elaborar o documento. A palavra "organização" (empregador) é o responsável final.

Refutando exclusividades: A exemplo, um Técnico de Segurança do Trabalho (TST) pode, sim, elaborar e assinar o PGR. A NR01 não o impede. A assinatura do PGR não é atribuição exclusiva de engenheiros de segurança do trabalho (EST) porque o PGR não é um "laudo" puro, mas sim um programa de gestão.

A exigência de engenheiro só aparece quando o PGR precisar conter anexos que são, eles sim, privativos (como projetos ou laudos de engenharia). Uma retórica que vale para além desse binômio TST-EST, podendo sim profissionais como enfermeiros, médicos e até auxiliares de enfermagem, que a empresa entender capaz, elaborá-lo.

Aponta que a orientação do requerido contrasta com entendimento firmado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em sua Nota Técnica SEI nº 5182/2023/TEM no sentido de que a elaboração do PGR não é de atribuição de um profissional específico.

Defende que salvo em exceções que a norma preveja qualificações mínimas do profissional, não haveria impedimento legal à atuação dos técnicos em segurança do trabalho nessa atividade.

Sustenta que a Norma Regulamentadora nº 01, que regulamenta a segurança e saúde no trabalho não estabeleceu uma formação específica do profissional responsável pela elaboração do PGR, pelo que seria ilegal a atuação do CREA/PR no sentido de autuar profissionais técnicos em segurança do trabalho pela elaboração de PGR.

Sustenta violação à Lei de Liberdade Econômica e evidente abuso de poder regulatório.

Requereu tutela de urgência para implementação desde logo da providência final buscada com a suspensão de autuações e processos administrativos.

Fonte: https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/07/SINTESPAR.-ACP.-CREA-1.pdf

Importante (A Exceção que Confirma a Regra): A multidisciplinaridade tem limites quando a própria NR setorial impõe restrições.

- **NR-18 (Construção Civil)**: Em obras com mais de 7 metros de altura ou mais de 10 trabalhadores, o PGR deve ser elaborado por engenheiro (com CREA). Para obras menores, o TST pode elaborar. Isso prova que, quando o legislador quis restringir, ele o fez de forma explícita na NR. Se a NR-1 e as demais NR não restringem, não há que se falar em monopólio.
- **LTCAT**: o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) possui uma reserva de mercado estabelecida pelo § 1º do art. 58 da Lei nº 8.213/1991 e Instrução Normativa da Receita Federal/INSS, que atribuem exclusivamente ao EST (devidamente registrado no CREA) ou ao médico do Trabalho (devidamente registrado no CRM) a competência legal para elaboração do LTCAT

Claro que exceções existem, afinal há temas e desafios que demandam sim profissional específico para resolução, mas quando tratamos do mais importante programa para a SST as discussões sobre quem pode e quem não pode elaborá-lo não avança com o tema, só tenta uma reserva de mercado ignorante. E isso também vale para outro documento essencial, que muitas vezes é absorvido pelo corpo do PGR (parte pelo inventário de riscos, parte pelo plano de ação): a AEP.

3. O Caso da AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar)

A Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) foi introduzida na NR17 para democratizar e sistematizar a gestão de riscos ergonômicos nas empresas.

Diferentemente do que alguns conselhos/associações de classe tentam impor, a AEP é, por definição normativa, uma ferramenta de triagem acessível a diversos profissionais, que a utilizarão como um "raio-X inicial" do ambiente de trabalho, com o objetivo de mapear riscos ergonômicos de forma mais simples e rápida, identificando situações que exigem atenção imediata ou que demandam uma análise mais aprofundada (a AET).

Ela envolve levantamento de informações, observação das atividades e uso de métodos qualitativos ou semiquantitativos para classificar os perigos ergonômicos, como posturas forçadas, movimentos repetitivos, esforço físico excessivo e mobiliário inadequado.

Nos termos da NR17, a empresa deve realizar a AEP de todas as situações de trabalho que exijam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores. E qual melhor profissão indicada para isso? O cenário e suas necessidades é que vão definir!

O ponto central do debate sobre monopólios: a NR17 não especifica qual profissional deve realizar a AEP. A norma é propositalmente silenciosa quanto a títulos ou conselhos de classe para esta etapa preliminar.

Este silêncio normativo tem uma razão técnica clara: a AEP é uma avaliação inicial de perigos, não um diagnóstico aprofundado. Por essa natureza, ela pode ser executada por qualquer profissional com capacitação mínima para reconhecer riscos ergonômicos básicos e que entenda do processo de trabalho analisado. O que inclui, mas não se limita a:

- Técnicos de Segurança do Trabalho, que já realizam levantamentos de riscos para o PGR
- Enfermeiros do Trabalho, que conhecem as queixas de saúde dos trabalhadores
- Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, com sua formação em biomecânica
- Engenheiros de Produção ou de Segurança, com visão de processos
- Profissionais de RH ou Administradores devidamente capacitados em ergonomia básica

Como dito, a NR17 determina que a AEP deve ser integrada ao PGR, o que significa que ela alimenta o inventário de riscos do PGR, criando um fluxo lógico: o mesmo profissional que elabora o PGR (seja ele TST, engenheiro ou outro designado pela empresa) pode perfeitamente realizar a AEP como parte integrante desse programa.

4. O Caso da AET (Análise Ergonômica do Trabalho): O Campo de Batalha

Este é o ponto mais polêmico e onde desavenças atingem seu auge, especialmente quando falamos (e muito) recentemente sobre riscos psicossociais relacionados ao trabalho, que aliás não é nenhuma novidade, já existindo, antes de 2024, nas NR33 e NR35, por exemplo, sem, contudo, haver reinvindicação calorosa sobre o tema.

A NR17 estabelece as diretrizes para a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e no texto, em momento algum, menciona qualquer outro título profissional específico como exclusivo para realização da AET.

O que ela exige, em seu bojo, é que haja análise considere aspectos como "biomecânica, fisiologia e psicologia", além da organização do trabalho, das condições ambientais e das exigências cognitivas.

Isso implica, necessariamente, uma abordagem multidisciplinar.

A complexidade dos fatores que influenciam a saúde e o conforto do trabalhador demanda conhecimentos que não se concentram em uma única formação acadêmica. Pelo contrário, a própria natureza da ergonomia, enquanto ciência, é integrativa: ela busca compreender o trabalho real, que é multifacetado.

A grande questão, frequentemente obscurecida por disputas corporativas, é: o que determina a capacidade de um profissional para realizar uma AET?

A resposta correta, respaldada pela legislação e pela jurisprudência trabalhista, é: a capacitação técnica comprovada, não a inscrição em um conselho/associação específica.

A Justiça do Trabalho tem consolidado o entendimento de que o que confere legitimidade

Continua na Página 03/13

Continuação da Página 02/13

a uma AET é a sua consistência técnica, a metodologia empregada e a capacidade do profissional de diagnosticar e propor soluções eficazes para os problemas encontrados.

Diversos julgados reconhecem a validade de análises realizadas por profissionais de diferentes áreas, desde que comprovem formação e domínio técnico em ergonomia. E essa, tal como foi uma tendência para o PGR e para a AEP, naturalmente se tornará para AET, bastando o profissional (de qualquer origem acadêmica) ter pós-graduação no tema.

Assim, podem realizar AET robustas e com validade jurídica:

- Educadores Físicos com pós-graduação stricto sensu (especialização, mestrado ou doutorado) em Ergonomia, que detêm conhecimento sobre fisiologia do trabalho e biomecânica.
- Psicólogos especializados, que contribuem com a análise dos aspectos cognitivos, da organização do trabalho e dos fatores psicossociais.
- Terapeutas Ocupacionais, cuja formação é intrinsecamente ligada à análise da atividade humana e às suas interfaces com o ambiente e os instrumentos de trabalho.
- Engenheiros de Produção, de Segurança do Trabalho ou com especialização em Ergonomia, que agregam a visão sobre processos, máquinas e layout.
- Fisioterapeutas do trabalho, com sua sólida base em biomecânica e cinesiologia.
- Médicos do trabalho, que compreendem as relações entre as condições de trabalho e o adoecimento.

O que vai fazer um ou outro se destacar no momento da escolha? Novamente, cenário e necessidades pontuais identificadas para aquele ambiente de trabalho, o que todos esses profissionais têm em comum não é a mesma carteirinha de conselho/associação, mas sim a formação específica que os capacita a mergulhar na complexidade do trabalho real. O princípio jurídico é claro: onde a norma regulamentadora (NR17) não restringe, não cabe a um conselho de classe (e menos ainda a associação ou "clube de vantagens" restringir.

A tentativa de fazê-lo configura abuso do poder regulamentar e cria uma reserva de mercado artificial, que beneficia corporações em detrimento da proteção efetiva da saúde do trabalhador e da eficiência das empresas. E é esse o meu problema pessoal com isso! SST em segundo plano (ou como "plano B" como li esses dias um profissional de classe se referindo a ela como "renda extra") em nome do vil metal, do lucro pessoal e não do trabalhador/empresa.

Para a AET, o que importa é a capacidade de diagnosticar problemas e propor soluções com base em conhecimento técnico-científico sólido. A competência não está na filiação, mas na formação do profissional e na qualidade técnica do trabalho entregue.

5. A Jurisprudência: O Princípio da Primazia da Realidade

A Justiça do Trabalho frequentemente aplica o princípio da primazia da realidade sobre a forma, o que quer dizer que se o profissional entregou uma AET tecnicamente perfeita, com metodologia adequada e soluções eficazes, o documento não será invalidado apenas porque o autor não pertence a uma formação base (graduação) ou um grupo específico.

O que a fiscalização (e a Justiça) busca é a efetiva proteção do trabalhador. Embora nem todo agente público, individualmente tenha tido esse tipo de postura.

Conclusão

O monopólio é uma distorção criada por disputas corporativas. A legislação trabalhista (as NR) foi feita para ser operacionalizada pela competência técnica, não pelo corporativismo.

- Para o PGR: Qualquer profissional designado pela empresa pode elaborar, respeitando as exceções pontuais de NR setoriais (como a NR-18).
- Para a AET: A ergonomia é, por definição, multidisciplinar, não pertencendo a um feudo ou grupo específico. A capacitação em nível de pós-graduação e o registro em qualquer conselho de saúde ou técnica são o que garantem a legitimidade do trabalho.

E, como sempre gosto de lembrar, no final do dia é o SESMT que vai ser cobrado, por isso, colega de NR04, tenha confiança no seu trabalho e busque a educação continuada como meio de fortalecer sua base técnica, não se submetendo a narrativas e ilações desse ou daquele profissional "super especialista" que passa pela nossa área como um meteoro, querendo fazer parecer que é a melhor escolha, quando a verdade é que isso é pontual e essa pontualidade, prezado colega, é você que vai identificar para as empresas. Simples assim.

Thiago Moreno, TST
https://www.linkedin.com/in/thiagomoreno/

N873, 26/02/2026

A Segurança e o Poder

Norminha 873, 26/02/2026

Por Adilson Monteiro

Gerentes exercem influência formal (poder) sobre seus subordinados como parte da estrutura organizacional. Líderes exercem influência social sobre os colegas de trabalho dando o exemplo. Uma pessoa pode ser tanto gestora quanto líder, mas isso só acontece quando ela está consciente de como desempenhar ambos os papéis com eficácia.

Por outro lado, Líderes da Segurança motivam as pessoas por meio do engajamento e da participação. Eles também ajudam a manter uma cultura justa, que é fundamental para uma verdadeira parceria na prevenção.

Mas estas posições não estão isentas a conflitos de decisão quando os objetivos diferentes se colidem, na vida real de uma organização e que, não necessariamente estão alinhadas, com os princípios e valores estampados na parede.

A dinâmica do poder hierárquico dificulta dizer e receber a verdade. Quando Líderes acreditam que sejam os mais qualificados, possuam maior experiência, executem as tarefas mais difíceis, conheçam as respostas acabam por priorizar o ego e sua posição hierárquica, não a liderança eficaz.

Segundo Profa. Carmen Migueles, no excelente livro O Elo Perdido, escrito com Prof. Marco Tulio Zanini: “Devido à relação de baixa confiança, predominante no Brasil, as dificuldades no exercício da flexibilidade organizacional acabam gerando aumentos nos custos de transação e ineficiência do sistema.”

Isto também se aplica à Segurança Ocupacional, onde a baixa confiança dada a extratificação organizacional afasta aqueles em posições mais baixas na hierarquia organizacional por não se sentirem seguros para compartilhar o que estão vivenciando, a falta da segurança psicológica.

Assim verdades devem ser ditas e reconhecidas em todas as direções hierárquicas, deixando de lado o ego e metas individuais de curto prazo pela liderança, liderando, portanto, por valores mais do que por resultados de curto prazo.

Para tanto, ter uma Segurança eficaz no ambiente de trabalho começa pela Liderança que deve ter:

Empatia e compreensão – praticar a “empatia firme”, sensibilidade cultural, reconhecer as limitações das pessoas.

Confiança e autoridade - liderar pelo exemplo, utilizar conhecimento e experiência, agir com sabedoria em situações de crise.

Motivação e comprometimento – criar um senso de comunidade, incentivar a comunicação e o feedback sobre Segurança,

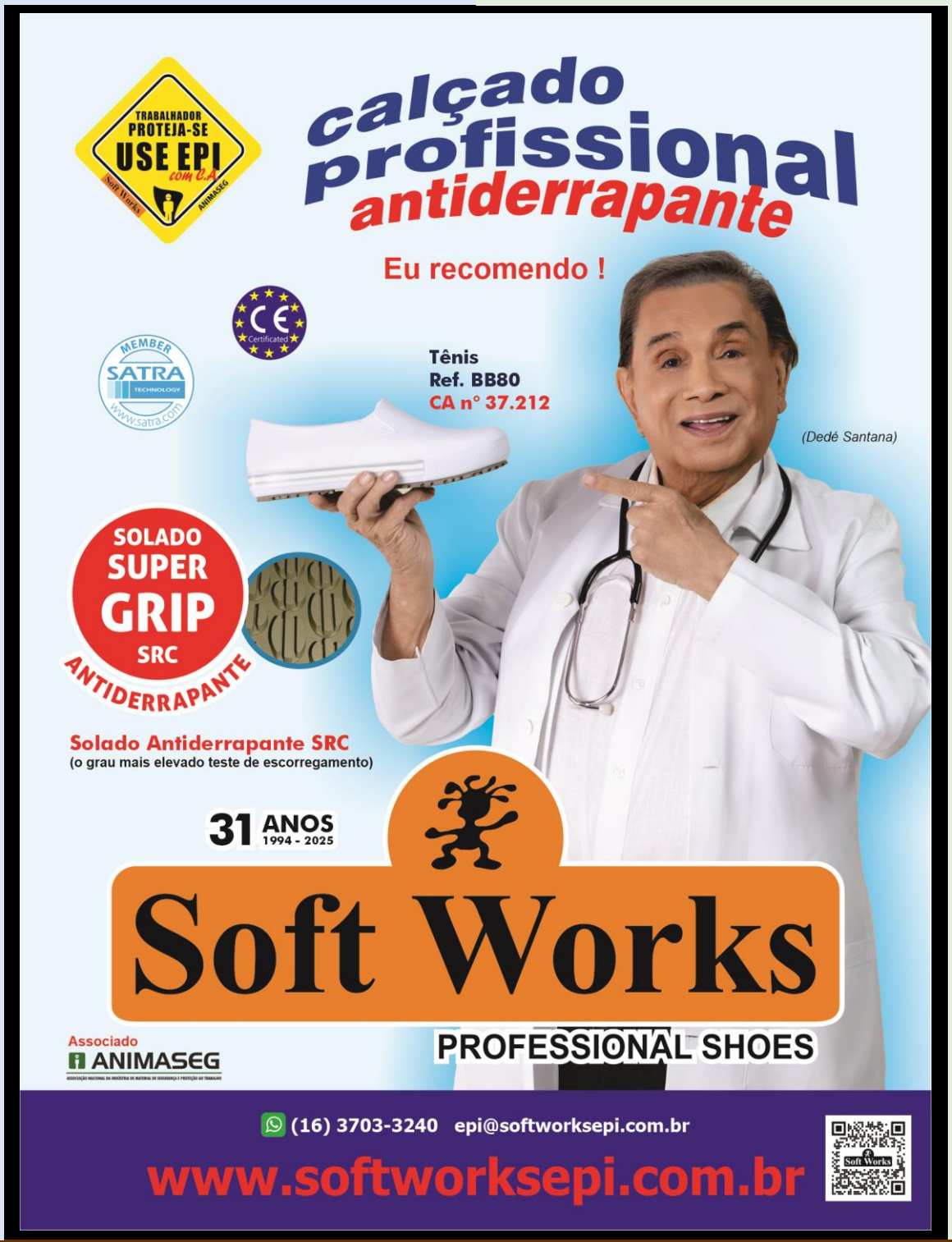
Abertura e clareza – escuta ativa, segurança psicológica e análise de contexto nos comportamentos.

A segurança é uma parceria; requer colaboração, e o tipo de Liderança humanizada faz uma grande diferença. Enxergar a segurança como uma parceria resulta da responsabilidade compartilhada pela segurança e exige respeito e confiança mútuos.

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

Nelpa Editora
https://lnkd.in/d3ChX-Sx
Amazon
https://a.co/d/ffxmxke

N873, 26/02/2026



Cultura Viva de Segurança fortalece comportamentos seguros na CTL Engenharia

Norminha 873, 26/02/2026

A CTL Engenharia realizou recentemente uma jornada estruturada de fortalecimento da Cultura de Segurança no ambiente de obras, integrando colaboradores operacionais e líderes em uma experiência prática, educativa e profundamente humana, com foco na transformação de normas e leis em comportamentos seguros no dia a dia.

A iniciativa foi conduzida por Thiago Fogaça, consultor, palestrante e fundador da Vetor Aprendizagem Corporativa, criador da metodologia Cultura Viva de Segurança, desenvolvida para promover mudanças reais de comportamento e fortalecer a liderança em ambientes de alta complexidade operacional.

A jornada foi estruturada em dois módulos complementares, reunindo aproximadamente 200 colaboradores nas atividades operacionais e cerca de 30 a 40 líderes em momentos específicos de aprofundamento, reforçando a segurança como valor coletivo e compromisso com a vida.

MÓDULO 1 – Quando o "eu" se transforma em "nós"

No primeiro módulo, realizado no período da manhã com todos os colaboradores das obras, o foco esteve na importância dos comportamentos seguros e no impacto exponencial da segurança quando a consciência individual se amplia para o cuidado coletivo.

Durante o encontro, foram apresentadas as 8 Regras de Diamante da Cultura de Segurança, traduzindo normas técnicas em atitudes práticas aplicáveis no cotidiano das obras. Para aprofundar o aprendizado, os participantes foram divididos em grupos e convidados a criar apresentações no palco, representando cada uma das regras para todos os presentes.

A condução seguiu os princípios da metodologia Cultura Viva de Segurança, que integra andragogia, aprendizagem experiencial e inteligência comportamental, promovendo alto engajamento, participação ativa e efetiva internalização dos conteúdos.

No período da tarde, o encontro foi direcionado exclusivamente aos líderes, com a vivência "Alma de Líder", experiência autoral conduzida por Thiago Fogaça, que abordou temas como autoconsciência aplicada à liderança, domínio pessoal, consciência sistêmica, inteligência relacional e autorresponsabilidade.

Esse primeiro módulo foi realizado em todos os seis consórcios liderados pela CTL Engenharia.

MÓDULO 2 – Comportamento, leis e responsabilidade compartilhada

O segundo módulo foi realizado no Consórcio Santo André 5A e 5B e contou com a participação especial do parceiro José Luis Garcia Navarro, advogado, engenheiro de obras e especialista em Segurança do Trabalho.

A programação teve início com quizzes interativos, ferramenta central da metodologia Cultura Viva de Segurança, com alto nível de engajamento e premiação simbólica aos participantes.

Na sequência, José Navarro conduziu uma palestra sobre Responsabilidade Civil e Criminal, conectando leis, normas e consequências jurídicas à prática diária nas obras.

No período da tarde, foi realizada uma roda de conversa com perguntas, respostas e estudos de caso, aprofundando a responsabilidade jurídica aplicada à liderança.

O encontro foi encerrado com a convocação dos líderes para consolidarem os comportamentos seguros no dia a dia por meio do ciclo de Incentivar, Reforçar, Medir e Recompensar.

SEGURANÇA ALÉM DA NORMA

O projeto reforça uma visão integrada de segurança: enquanto o SST atua com normas e leis, a metodologia Cultura Viva de Segurança atua no nível do comportamento humano.

"O objetivo é claro: Zero Acidentes nas obras, não por sorte, mas por cultura. Tudo isso a favor da vida", destaca Thiago Fogaça.

Contato
Thiago Fogaça
Consultor, palestrante e criador da metodologia Cultura Viva de Segurança
WhatsApp: (11) 9 7745-8328
Instagram: @thiagofogaca.vetor
LinkedIn: linkedin.com/in/thiagofogacaliderança

N873, 26/02/2026

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:
www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS "NORMINHA GRATUITO":
https://chat.whatsapp.com/Elr44iiPgKFJF04XZhDSSO

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

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

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

Divulgue sua empresa, seus serviços e produtos aqui na Norminha e nos ajude a manter a nossa Missão!
Fale conosco pelo Whats: (18) 99765-2705

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

Acidente Ferroviário de Amagasaki (25 de abril de 2005)

Norminha 873, 26/02/2026

Uma Análise Aprimorada pela Engenharia de Segurança Proativa

Baseada nos Modelos de Washington Ramos Barbosa

Resumo

O acidente ferroviário de Amagasaki, no Japão, que resultou em 107 mortes e centenas de feridos, tem sido frequentemente explicado, de forma limitada, por erro operacional e excesso de velocidade. Este artigo aprofunda a análise aplicando o arcabouço da Engenharia de Segurança Proativa desenvolvido por Washington Ramos Barbosa, integrando três modelos complementares: a Abordagem da Segurança Proativa, a Gestão Dinâmica do Risco e a Visão Sistêmica da Segurança integrada às demais áreas organizacionais. O estudo demonstra que o acidente não foi resultado de uma falha humana isolada, mas consequência de uma degradação progressiva das margens de segurança, de natureza organizacional, cultural e sistêmica. Ao reinterpretar o evento por meio desses modelos, o artigo contribui para uma compreensão mais profunda da prevenção de acidentes maiores em sistemas sociotécnicos complexos.

Como transformamos a teoria em prática e modelamos a Gestão Organizacional e da Segurança para buscar Aprendizados em Tragédias e Acidentes Maiores ou em atividades, setores ou locais com Sinais de Alerta nas Organizações?

Mais informações em:
https://gestaoproativawb.blogspot.com/2026/02/acidente-ferroviario-de-amagasaki-25.html

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)

N873, 26/02/2026

A pressa, o cansaço e o erro: os inimigos silenciosos da segurança

Norminha 873, 26/02/2026

Nem todo risco é visível. Nem todo acidente nasce de uma falha técnica. Muitos deles surgem de algo muito mais silencioso e cotidiano: a pressa, o cansaço e o acúmulo de desgaste ao longo do tempo. Esses fatores não aparecem nos procedimentos, mas influenciam diretamente o comportamento humano e a tomada de decisão.

Na Segurança do Trabalho, ignorar esses inimigos silenciosos é abrir espaço para erros que poderiam ser evitados. Entender como eles atuam é um passo essencial para fortalecer a prevenção.

A pressa como gatilho de decisões inseguras

A pressa altera a forma como percebemos o risco. Quando o tempo parece curto, a tendência é simplificar etapas, pular verificações e confiar excessivamente na experiência. A atenção se desloca do processo para o resultado, e a segurança perde prioridade.

Esse comportamento não surge por descuido intencional. Ele nasce de ambientes que valorizam velocidade acima da qualidade e da proteção. Quando a urgência se torna regra, o erro encontra espaço para acontecer.

Na SST, pressa não é apenas um fator operacional. É um fator comportamental de risco.

O cansaço reduz a capacidade de perceber perigos

O cansaço físico e mental compromete funções essenciais para a segurança, como atenção, memória e julgamento. Profissionais cansados tendem a reagir mais lentamente, interpretar mal sinais e tomar decisões automáticas.

Com o passar do tempo, o cansaço deixa de ser percebido como problema e passa a ser normalizado. A pessoa se acostuma a trabalhar no limite, sem perceber o quanto isso fragiliza sua atuação.

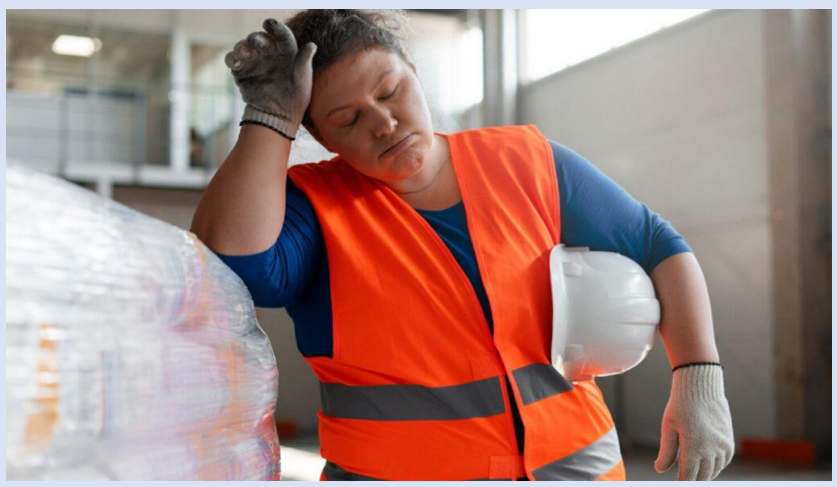
Ignorar o cansaço é ignorar um dos principais fatores de risco humano.

Erros não acontecem do nada

Erros raramente surgem de forma isolada. Eles são resultado de uma combinação de fatores acumulados ao longo do tempo. Pressa constante, jornadas extensas, excesso de responsabilidades e falta de pausas criam um ambiente propício para falhas.

Quando o erro acontece, a tendência é buscar o culpado. No entanto, uma análise mais profunda revela que o problema está no contexto, não apenas na ação final.

Na Segurança do Trabalho, entender o contexto é fundamental para prevenir recorrências.



A cultura da sobrecarga

Ambientes que valorizam o "dar conta de tudo" estimulam a sobrecarga. Profissionais passam a assumir mais tarefas do que conseguem executar com segurança. Pedir ajuda é visto como fraqueza, e desacelerar é interpretado como falta de comprometimento.

Essa cultura empurra as pessoas para o limite, enfraquecendo a atenção e aumentando o risco de erro. A segurança não se sustenta em ambientes onde o desgaste é ignorado.

Cuidar da segurança é, também, cuidar da forma como o trabalho é organizado.

O papel da SST na gestão dos limites humanos

O profissional de Segurança do Trabalho tem um papel estratégico na identificação desses riscos silenciosos. Observar sinais de fadiga, ouvir as equipes e questionar ritmos excessivos são atitudes preventivas.

A SST não deve atuar apenas após o erro, mas antes dele. Isso exige sensibilidade para lidar com temas humanos e coragem para trazer essas discussões à mesa.

Reconhecer limites não reduz produtividade. Pelo contrário, preserva pessoas e resultados no longo prazo.

Pausas também são medidas de segurança

Em muitos ambientes, pausas ainda são vistas como perda de tempo. Na prática, elas são ferramentas de prevenção. Pausas adequadas permitem recuperar atenção, reduzir o estresse e melhorar a qualidade das decisões.

A ausência de pausas aumenta o risco de falhas e compromete a saúde emocional. Incorporar pausas ao planejamento é uma forma simples e eficaz de fortalecer a segurança.

Segurança não é apenas ação. É também recuperação.

O erro como sinal, não como fracasso

Quando um erro acontece, ele precisa ser visto como sinal de alerta. Um convite para revisar processos, ritmos e condições de trabalho. Tratar o erro apenas como falha individual impede o aprendizado e mantém o risco ativo.

Uma cultura madura de segurança aprende com o erro, em vez de apenas punir. Isso fortalece a prevenção e cria ambientes mais seguros e humanos.

A pressa, o cansaço e o erro são…

Inimigos silenciosos da Segurança do Trabalho porque se instalam de forma gradual e muitas vezes passam despercebidos. Ignorá-los é fragilizar a prevenção.

Reconhecer limites, ajustar ritmos e cuidar da saúde física e emocional das pessoas é parte essencial da segurança. Prevenir acidentes é, também, respeitar o tempo humano.

Quando cuidamos das pessoas, a segurança acontece com mais consistência.

Você já percebeu como a pressa ou o cansaço influenciam o comportamento no seu ambiente de trabalho? Compartilhe sua experiência nos comentários e ajude outros profissionais a refletirem sobre esses riscos silenciosos. Aproveite também para navegar por outros artigos aqui no Blog Protagonistas da Segurança e continuar fortalecendo sua jornada como protagonista da SST.

https://protagonistasdaseguranca.com.br/

N873, 26/02/2026

PREVSEG
ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
EXAMES MÉDICOS COMPLETOS
LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA
TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS
18-3622-5385 – 18-3622-8863 - 18 98204-1142
prevseg_ata@yahoo.com.br
prevseg-ata.com.br

CONTATOS:
(18) 99635-3275
(18) 99122-6955
(18) 99110-0486
https://guarainsp.com.br/
comercial@guarainsp.com.br
guarainsp@outlook.com
GUARAINSP INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO
REDES SOCIAIS:
@guarainsp
Guarainsp
Guarainsp Inspeção e Calibração
Somos referência em serviços de engenharia mecânica voltados à prestação de serviços, assistência técnica, inspeção de equipamentos, ajuste de válvulas de segurança, manômetros e pressostatos, principalmente para o segmento industrial. Desenvolvemos atividades de consultoria e implementação de processos de gestão NR 13, auditorias, inspeções de caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques de armazenamento, além de ensaios não destrutivos, projetos de engenharia, assistência técnica, treinamento de operadores de caldeiras e unidades de processo (vasos de pressão), compra e venda de dispositivos de controle (válvulas e manômetros).
INSPEÇÃO DE CALDEIRA | INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO | INSPEÇÃO DE TANQUES | INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES | INSPEÇÃO DE VÁLVULA | INSPEÇÃO DE MANOMETRO | TREINAMENTOS CONFORME NR 13
ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35
10, 11, 12 e 13 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas
Presidente Prudente/SP
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil
INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006792
VAGAS LIMITADAS
INVESTIMENTO:
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
INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705
Ou contato@norminha.net.br
Apoio: funada DESDE 1947

CURSO INSTRUTOR/ AUDITOR NR-12
24, 25, 26 e 27 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas
Presidente Prudente/SP
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil
INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Marco Antonio M. Lima, CMSE®, Certified Machinery Safety Expert (TÜV Nord)
Eng. Eletricista e de Segurança do Trabalho (CREA/SP 5070946707; Tec. Eletrotécnica (CFT-BR 000562609-9); Tec. Segurança do Trabalho (DRT 0013147/PR) - INSTRUTOR
Mateus Henriques (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
INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705
Ou contato@norminha.net.br
APOIO: funada DESDE 1947

Crônica da Semana

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

Quando o acidente começa antes do risco

Norminha 873, 26/02/2026

O acidente raramente começa na máquina.

Ele começa bem antes, em algo que não aparece nos relatórios nem nas estatísticas.

Começa no dia em que alguém tentou falar e não foi ouvido.

No momento em que a pressa virou regra e o cuidado virou atraso.

Quando o erro passou a ser punido, não ensinado.

O trabalhador sabe do risco.

Ele conhece o perigo, já ouviu a orientação, já assinou a lista.

Mas trabalha cansado, pressionado, emocionalmente distante do que faz.

O líder cobra produção.

O processo exige velocidade.

E a segurança fica no discurso, não na prática.

Então alguém pula uma etapa.

Ignora um procedimento.

Confia demais na experiência.

E quando o acidente acontece, todos procuram o culpado.

Poucos procuram a origem.

Segurança do trabalho não falha sozinha.

Ela começa a falhar quando a liderança falha em cuidar de gente.

N873, 26/02/2026

Estudo aponta fatores de risco cardiometabólicos mais prevalentes entre bombeiros

Norminha 873, 26/02/2026

Hipertensão arterial, idade igual ou superior a 45 anos no sexo masculino e hiperglicemia são fatores de risco mais prevalentes entre bombeiros. É o que aponta estudo publicado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), com 247 pessoas entrevistadas, das quais 72,5% (179) são homens. Mais da metade dos entrevistados apresentaram alto risco para doenças cardiovasculares (DCV). A proporção de ocorrência de sinais e sintomas sugestivos de doenças cardiometabólicas (DCM) em mulheres foi maior que entre os homens. Já a HAS (hipertensão arterial sistêmica) foi o fator de risco mais prevalente para DCV, tanto em homens quanto em mulheres.

O artigo Prevalência de fatores de risco cardiometabólicos em bombeiros militares brasileiros de ambos os sexos apresenta estudo descritivo, com amostra não probabilística. A coleta de dados, por formulário on-line, foi realizada em 2023. O questionário de estratificação dos riscos cardiovasculares, adaptado das diretrizes do *American College of Sports Medicine* (ACSM), era dividido em três partes: presença de fatores de risco cardiometabólicos; presença de sinais ou sintomas sugestivos de DCM; e conhecimento de diagnóstico prévio de DCM, como diabetes e doença coronariana.

Os entrevistados relataram ter hipertensão arterial (38,5%), hiperglicemia (30,8%) e hipercolesterolemia (20,2%). No entanto, 30,4% dos participantes desconheciam seu perfil lipídico, que evidencia os níveis de gordura, e 58,7% não souberam reportar se a glicemia estava dentro ou fora da faixa de normalidade. Logo esses fatores de risco podem estar subestimados. Mesmo assim é possível afirmar que a maioria dos participantes (52,6%) apresentou alto risco cardiovascular, sendo a prevalência maior no sexo feminino (73,5%).

Também se avaliou o nível de atividade física por meio do International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) validado para o português, em que se dividiu os participantes em ativos e inativos. Apenas 15,4% eram fisicamente inativos, e 43,7% apresentavam IMC (Índice de Massa Corpórea) dentro da faixa de normalidade. A proporção de bombeiros do sexo masculino acima do peso foi quase duas vezes maior ao do sexo feminino. No entanto, as prevalências de sobrepeso e obesidade foram inferiores àquelas registradas na população geral.

Maioria dos participantes (52,6%) apresentou alto risco cardiovascular, com prevalência maior no sexo feminino

"Os achados são muito preocupantes tendo em vista as elevadas demandas físicas e emocionais características da profissão", avaliam os autores Alessandro de Oliveira, Kevin Barreto, Américo Costa e Luiz Porto, pesquisadores da Faculdade de Educação Física da Universidade de Brasília. Os autores mostram ainda que os resultados encontrados são coerentes com o que foi encontrado em bombeiros de outros países.

Texto: Cristiane Oliveira Reimberg

N873, 26/02/2026

CURSO INSTRUTOR/ AUDITOR NR-12
24, 25, 26 e 27 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas
Presidente Prudente/SP
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil
INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Marco Antonio M. Lima, CMSE®, Certified Machinery Safety Expert (TÜV Nord)
Eng. Eletricista e de Segurança do Trabalho (CREA/SP 5070946707, Tec. Eletrotécnica (CFT-BR 000562609-9), Tec. Segurança do Trabalho (DRT 0013147/PR) - INSTRUTOR
Mateus Henriques (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
INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705
Ou contato@norminha.net.br
APOIO: funada DESDE 1947

Governo mantém início da regra que muda trabalho aos domingos e feriados em 1º de março

Norminha 873, 26/02/2026

O governo federal mantém para 1º de março de 2026 a entrada em vigor da regra que limita trabalho aos domingos e feriados no comércio. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, a medida passa a valer nessa data.

Atualmente, vale o acordo entre patrões e empregados. Com a mudança, o funcionamento de serviços e comércio nessas datas deverá passar por acordos coletivos com os sindicatos.

A portaria 3.665/2023, que determinou a mudança nos feriados, foi publicada em novembro de 2023 e adiada por quatro vezes.

O último adiamento foi em 17 de junho de 2025, após tentativa de negociação sobre o tema não avançar no legislativo e não haver consenso entre centrais sindicais, empregadores e governo sobre as mudanças.

A nova legislação provocou reação negativa entre as empresas, porque prevê a necessidade de negociar com sindicatos e lidar com custos adicionais.

Medida exige que o expediente em setores do comércio seja autorizado por meio de convenção coletiva com os sindicatos

Mudança

O texto revogou a autorização permanente para trabalho aos feriados que havia sido concedida, por portaria de 2021, para as seguintes atividades:

- mercados, supermercados e hipermercados;
- varejistas de peixe;
- varejistas de carnes frescas e caça;
- varejistas de frutas e verduras;
- varejistas de aves e ovos;
- varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário);
- comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais;
- comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias;
- comércio em hotéis;
- comércio em geral;
- atacadistas e distribuidores de produtos industrializados;
- revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares;
- comércio varejista em geral.

Portaria

Segundo o ministério, a portaria tem como objetivo restabelecer a legalidade quanto ao trabalho em feriados, conforme determina lei, que foi alterada.

O ministério defende que a medida corrige uma distorção introduzida durante o governo anterior, quando portaria passou a autorizar o trabalho em feriados, contrariando a legislação vigente.

"Ao reafirmar a exigência de convenção coletiva, o governo reconhece e valoriza a negociação coletiva como pilar das relações de trabalho e instrumento legítimo para o equilíbrio entre os interesses de empregadores e trabalhadores", afirma em nota.

N873, 26/02/2026

O foco da NR-1 está na organização do trabalho, não no diagnóstico individual dos trabalhadores

Norminha 873, 26/02/2026

Por Alencar A. Lunardello

Antes de adentrarmos na análise aprofundada do novo marco regulatório representado pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e suas implicações para o universo da segurança e saúde do trabalho, faz-se absolutamente necessária uma contextualização preliminar que considero crucial para o correto entendimento de tudo o que será exposto nos próximos parágrafos.

Esta contextualização visa estabelecer uma premissa fundamental que, se negligenciada, pode conduzir a interpretações equivocadas, esforços mal direcionados e, o que é mais grave, a práticas que desvirtuam completamente o espírito da norma e podem, inclusive, gerar danos adicionais aos trabalhadores que se pretende proteger.

Refiro-me à distinção essencial entre o que a NR-1 efetivamente exige e o que muitas empresas, por desconhecimento ou por influência de abordagens superficiais disseminadas no mercado, podem vir a acreditar que precisam fazer.

A redação da Norma Regulamentadora nº 1, com a inclusão expressa dos fatores de risco psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, não transforma, não pretende transformar e não autoriza que se transformem as empresas em clínicas de diagnóstico psicológico. Este ponto precisa ser gravado em letras maiúsculas na mente de todos os profissionais de SST, gestores, dirigentes empresariais e operadores do direito que atuam na área.

A NR-1 não exige que o empregador realize avaliações clínicas individuais sobre a saúde mental de seus colaboradores, não impõe que o departamento pessoal ou o SESMT se tornem extensões de consultórios de psicologia ou psiquiatria, e não confere às organizações qualquer tipo de autorização para invadir a intimidade psíquica dos trabalhadores em nome da prevenção de riscos ocupacionais. Muito pelo contrário, a norma caminha na direção oposta: ela exige que as empresas olhem para si mesmas, para suas práticas, para sua organização do trabalho, para seus métodos de gestão, para suas políticas de metas, para seus estilos de liderança, para sua cultura organizacional.

O alvo da fiscalização, da exigência legal e, consequentemente, do esforço de adequação não é o indivíduo que trabalha, mas o ambiente em que ele trabalha e as condições que lhe são impostas.

Compreender esta distinção é absolutamente vital para que todo o arcabouço normativo que será apresentado a seguir faça sentido e possa ser implementado de forma eficaz e ética. Quando a norma fala em identificar, avaliar e controlar fatores de risco psicossociais, ela está se referindo a elementos como sobrecarga crônica de trabalho, metas inatingíveis que pressionam os trabalhadores além do limite razoável, jornadas exaustivas que comprometem o descanso e a vida pessoal, assédio moral institucionalizado ou tolerado, falta de autonomia para que o trabalhador exerça seu ofício com dignidade, conflitos interpessoais recorrentes decorrentes de falhas de comunicação e gestão, ausência de suporte social por parte de chefias e colegas, discriminação de qualquer natureza, isolamento forçado, comunicação violenta ou desrespeitosa, ausência de clareza sobre funções e responsabilidades.

Todos esses são aspectos da organização do trabalho, são características do ambiente laboral, são práticas gerenciais, são dinâmicas coletivas. Nenhum deles reside no indivíduo. Nenhum deles é passível de ser diagnosticado por um exame psicológico individual. Todos eles, no entanto, são perfeitamente mensuráveis por meio de instrumentos que avaliam a percepção coletiva dos trabalhadores sobre as condições a que estão submetidos.

É exatamente aí que entra o papel de ferramentas como o COPSOQ, amplamente discutido ao longo deste artigo. Quando uma empresa aplica o COPSOQ em sua força de trabalho, ela não está realizando um levantamento epidemiológico sobre quantos funcionários têm depressão ou ansiedade. Ela não está colhendo dados clínicos individuais.

Ela está, isso sim, colhendo a percepção dos trabalhadores sobre como o trabalho está organizado. As perguntas do COPSOQ não investigam o estado psicológico do respondente, mas sua experiência em relação a dimensões como exigências quantitativas (se o volume de trabalho é excessivo), ritmo de trabalho (se a intensidade é adequada), exigências emocionais (se o trabalho expõe a situações desgastantes), qualidade da liderança (como o gestor se comporta), suporte social (se há apoio da chefia e dos colegas), previsibilidade (se as informações são claras), confiança vertical (se há confiança na gestão), justiça e respeito (se o tratamento é equânime), recompensas (se há reconhecimento), sentido de comunidade (se há integração) e conflito trabalho-família (se o trabalho interfere na vida pessoal). Todas essas dimensões são organizacionais. Todas dizem respeito ao ambiente, não ao indivíduo.

A confusão entre esses dois planos; o plano coletivo e organizacional, que é o objeto da NR-1, e o plano individual e clínico, que é alheio à competência e à responsabilidade do empregador, pode gerar consequências gravíssimas. Empresas que interpretam errôneamente a norma podem cair na tentação de implementar pseudoavaliações psicológicas, questionários invasivos que estigmatizam trabalhadores, programas de "bem-estar" superficiais que oferecem aplicativos de meditação e palestras motivacionais enquanto mantêm intactas as condições organizacionais que adoecem. Pior: podem criar um ambiente de vigilância sobre a saúde mental dos funcionários, gerando ainda mais sofrimento e violando direitos fundamentais à privacidade e à intimidade. É preciso resistir firmemente a essa distorção.

A NR-1 não autoriza que as empresas se tornem clínicas, não permite que RHs e SESMTs atuem como psicólogos ou psiquiatras, não transforma a relação de trabalho em uma relação terapêutica forçada.

O que a norma exige é que as empresas olhem para dentro de si mesmas e se perguntem: nossas metas são factíveis ou condenam os trabalhadores à frustração permanente? Nossas jornadas respeitam os limites do corpo e da mente ou impõem exaustão crônica? Nossas lideranças estão preparadas para exercer sua autoridade com respeito e empatia ou reproduzem padrões autoritários e violentos? Nossos canais de comunicação são claros e acessíveis ou geram confusão e ansiedade? Nosso ambiente de trabalho é permeado por respeito e justiça ou por discriminação e arbítrio? Nós, como organização, oferecemos suporte social adequado ou abandonamos os trabalhadores à própria sorte diante das dificuldades?

Essas são perguntas sobre a organização do trabalho. E são essas perguntas que a NR-1 obriga as empresas a responderem, de forma sistemática, documentada e participativa, com a contribuição dos próprios trabalhadores.

A participação dos trabalhadores, aliás, é outro elemento que reforça o caráter coletivo da avaliação. A norma determina que os trabalhadores sejam envolvidos no processo de gerenciamento de riscos, e isso adquire especial relevância no campo psicossocial porque são eles, em sua experiência cotidiana, que melhor podem apontar onde estão os problemas na organização do trabalho.

Mas essa participação não significa que cada trabalhador será submetido a uma avaliação psicológica individualizada. Significa que eles serão ouvidos, em espaços seguros e confidenciais, sobre sua percepção coletiva a respeito das condições de trabalho. Grupos focais, entrevistas coletivas, rodas de conversa, questionários anônimos, todas essas são metodologias que capturam a dimensão coletiva, não a individual. O que importa são os padrões, as recorrências, os problemas compartilhados, não o diagnóstico de cada pessoa.

Quando um trabalhador adoece mentalmente em decorrência das condições de trabalho, o que a Justiça vai examinar não é se a empresa tinha um laudo psicológico dele, mas sim se a empresa gerenciava adequadamente os fatores de riscos psicossociais presentes no ambiente. Se a empresa tem um PGR robusto, com identificação dos fatores de risco, avaliação criteriosa, plano de ação implementado, registros de treinamentos de lideranças, evidências de revisão de metas e jornadas, ela terá elementos para demonstrar que adotou a diligência exigível.

Se, ao contrário, a empresa não tem nada disso, mas tem um questionário invasivo que tentava "diagnosticar" funcionários, isso não servirá como defesa, muito pelo contrário, poderá agravar sua responsabilidade por violação da privacidade. O que vale, juridicamente, é a gestão do risco organizacional, não o pseudo acompanhamento clínico individual.

É igualmente importante esclarecer que a exigência de gestão dos fatores de riscos psicossociais não se confunde com a oferta de assistência à saúde mental, embora possam ser complementares. Nada impede que uma empresa, reconhecendo que os riscos existem e precisam ser controlados, ofereça também programas de apoio psicológico para trabalhadores que estejam enfrentando dificuldades.

Isso é louvável e pode ser parte de uma política ampla de bem-estar. Mas é fundamental entender que isso é adicional, não substitutivo. Oferecer psicólogo não exime a empresa de rever metas abusivas. Disponibilizar aplicativo de meditação não substitui a necessidade de combater o assédio moral. A assistência individual cuida das consequências; a gestão dos fatores de riscos psicossociais exigida pela NR-1 cuida das causas. E as causas estão na organização do trabalho, não nos indivíduos.

Outro equívoco comum que esta contextualização visa prevenir é a ideia de que a avaliação dos fatores de riscos psicossociais deve ser feita por psicólogos ou que apenas profissionais da saúde mental estão habilitados para conduzir esse processo. Isso não é verdade.

A avaliação de riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, é atribuição de profissionais de SST, notadamente engenheiros de segurança do trabalho e técnicos de segurança, com o suporte que se fizer necessário de outras especialidades. O que se exige é que as metodologias utilizadas sejam tecnicamente fundamentadas e que a interpretação dos resultados considere as múltiplas dimensões envolvidas.

Um engenheiro de segurança perfeitamente pode aplicar o COPSOQ, analisar seus resultados em conjunto com indicadores de absenteísmo e rotatividade, identificar áreas críticas e propor medidas de controle organizacionais. Para isso, não precisa ser psicólogo. Precisa, isso sim, entender que o objeto da análise é o trabalho, não o trabalhador.

Feita esta contextualização indispensável, estamos prontos para mergulhar na análise do novo marco regulatório com a segurança de que falaremos daquilo que realmente importa: a transformação das condições organizacionais de trabalho para torná-las mais saudáveis, justas e sustentáveis.

A iminência de maio de 2026 consagra, sem margem para dúvidas, o tópico mais premente e relevante para a segurança do trabalho na contemporaneidade: a intensificação da fiscalização da nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 e a consequente elevação da saúde mental à condição de pilar fundamental da prevenção ocupacional.

Este novo marco regulatório, instituído pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e com eficácia fiscalizatória agora confirmada para 26 de maio de 2026, após a prorrogação concedida pela Portaria MTE nº 765/2025, representa uma inflexão paradigmática no Direito do Trabalho e na gestão de Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, exigindo das organizações uma compreensão sistêmica e integrada que articule, de forma harmônica e tecnicamente fundamentada, o conhecimento aprofundado do contexto normativo, a adoção de metodologias robustas para diagnóstico dos fatores de riscos psicossociais, a internalização das graves implicações jurídicas decorrentes do descumprimento e a capacitação estratégica das lideranças como agentes centrais da transformação cultural necessária, sempre tendo como norte a compreensão de que o foco está na organização do trabalho, não no indivíduo que trabalha.

A observância minuciosa da NR-1, nesse novo cenário, transcende a mera obrigação formal de inclusão de documentos no Programa de Gerenciamento de Riscos para constituir-se como verdadeiro imperativo de sustentabilidade empresarial, na medida em que a norma passa a exigir das empresas um processo sistemático, documentado e participativo de identificação, avaliação e controle de elementos como sobrecarga de trabalho, assédio moral e sexual, metas abusivas, jornadas exaustivas, conflitos interpessoais e falta de autonomia, todos reconhecidos como fontes de sofrimento psíquico e adoecimento que, até recentemente, permaneciam à margem da gestão estruturada de riscos ocupacionais.

Continua na Página 08/13

Continuação da Página 07/13

A publicação da Portaria MTE nº 1.419, em 27 de agosto de 2024, representa efetivamente um divisor de águas na estrutura normativa da segurança e saúde no trabalho brasileira ao promover a alteração mais significativa da Norma Regulamentadora nº 1 desde a instituição do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais em 2022, introduzindo de forma expressa e inequívoca a obrigatoriedade de inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no escopo do GRO e, por conseguinte, no Programa de Gerenciamento de Riscos, equiparando-os em termos de exigibilidade técnica e jurídica aos tradicionais riscos físicos, químicos, biológicos e de acidentes.

A nova redação do item 1.5.3.2.1 da NR-1 estabelece que o empregador deve considerar as condições de trabalho, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, consolidando o entendimento de que a organização do trabalho e suas dinâmicas relacionais constituem fontes potenciais de adoecimento que demandam gestão sistemática, o que significa, na prática, que as empresas devem realizar a identificação, avaliação e controle de perigos como estresse crônico, síndrome de burnout, assédio moral e sexual, metas abusivas, sobrecarga de tarefas, jornadas exaustivas, conflitos interpessoais, falta de autonomia, isolamento social e clima organizacional hostil, os quais devem ser devidamente documentados no inventário de riscos e no plano de ação do PGR.

Importante destacar que a exigência não se trata de inovação absoluta, mas da explicitação de um dever que já decorria de interpretação sistemática do ordenamento, notadamente da NR-17, que desde sua origem determina a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, abrangendo aspectos como ritmo de trabalho, conteúdo das tarefas e modos operatórios, sendo que a grande virada paradigmática operada pela Portaria MTE nº 1.419/2024 consiste em retirar a análise dos aspectos psicossociais de um campo especializado e fragmentado para elevá-los à categoria de risco a ser gerenciado de forma proativa, integrada e contínua no âmbito do GRO, conferindo-lhes a mesma centralidade dos demais riscos ocupacionais.

O Anexo I da NR-1, também alterado pela portaria, estabelece definições fundamentais para a aplicação do comando normativo, como os conceitos de perigo ou fator de risco ocupacional, avaliação de riscos e PGR, proporcionando maior segurança interpretativa aos operadores do direito e aos profissionais de SST, enquanto a norma estabeleceu originalmente o prazo de 270 dias para entrada em vigor das alterações, o que ocorreria em maio de 2025, posteriormente prorrogado pela Portaria MTE nº 765/2025 para 26 de maio de 2026, instituindo-se um período pedagógico de adaptação durante o qual a fiscalização teria caráter prioritariamente orientativo.

Superada a fase educativa, a partir de maio de 2026 a auditoria fiscal do trabalho passará a verificar a efetiva inclusão e gestão dos fatores de riscos psicossociais nos PGRs, podendo aplicar as sanções administrativas previstas, como multas, interdições e embargos, além de majorar o passivo trabalhista das organizações em eventual contencioso judicial, sendo que a alteração normativa ancora-se em evidências epidemiológicas preocupantes, uma vez que transtornos mentais relacionados ao trabalho já figuram entre as principais causas de afastamento previdenciário no Brasil, alinhando a legislação pátria às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde, que há décadas alertam para os custos humanos e econômicos dos fatores de riscos psicossociais.

Para micro e pequenas empresas de grau de risco 1 e 2, ainda que dispensadas da elaboração do PGR completo, a obrigatoriedade persiste por meio da realização da Avaliação Ergonômica Preliminar, que deve contemplar os fatores psicossociais, demonstrando que a norma alcança todos os segmentos empresariais indistintamente, e a participação dos trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos, determinada pela NR-1, adquire especial relevância no contexto dos fatores de riscos psicossociais, cuja identificação depende sobremaneira da percepção subjetiva e da experiência concreta daqueles que vivenciam as condições laborais.

Juridicamente, a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais no PGR implica que a ausência de sua gestão adequada passa a configurar, por si só, descumprimento normativo direto, fragilizando sobremaneira a defesa das empresas em ações trabalhistas que pleiteiem indenizações por danos morais e materiais decorrentes de adoecimento mental, uma vez que a demonstração do nexo causal entre a patologia e o trabalho resta facilitada quando o empregador sequer reconheceu e tratou o risco em seu documento basilar de segurança, e a caracterização da síndrome de burnout como doença ocupacional, nos termos da Portaria GM/MS nº 1.999/2023, associada à nova redação da NR-1, fortalece o arcabouço protetivo e amplia as possibilidades de responsabilização patronal, impondo às organizações a adoção de uma abordagem preventiva, documentada e integrada que transcende a mera formalidade para constituir-se como verdadeiro pilar da gestão contemporânea de pessoas e da sustentabilidade empresarial.

A transposição da exigência normativa da NR-1 para a prática operacional impõe às organizações o desafio de estruturar processos sistemáticos, participativos e tecnicamente fundamentados para a identificação, avaliação e classificação dos fatores de riscos psicossociais, sendo que o comando legal, embora claro quanto à obrigatoriedade de inclusão desses fatores no PGR, não estabelece método único ou oficial, conferindo às empresas a liberdade e a responsabilidade de selecionar as ferramentas mais adequadas ao seu contexto, desde que baseadas em evidências científicas e aplicadas com critérios técnicos rigorosos, sempre preservando o caráter coletivo e organizacional da avaliação, sem desviar para pseudo análises individuais que não atendem à norma e podem violar direitos.

O Copenhagen Psychosocial Questionnaire é hoje o instrumento mais completo e reconhecido internacionalmente para avaliar os fatores de riscos psicossociais no trabalho, exatamente o que a nova NR-1 passa a exigir das empresas a partir de maio de 2026, e sua grande vantagem é justamente focar nas dimensões organizacionais; demandas, liderança, clima, suporte, justiça, sem jamais invadir a esfera do diagnóstico clínico individual, o que o torna perfeitamente alinhado ao espírito e à letra da norma regulamentadora.

É fundamental que o profissional de SST compreenda que o COPSOQ, embora seja uma ferramenta amplamente reconhecida e de grande abrangência, representa apenas uma das inúmeras opções metodológicas disponíveis para a abordagem técnica dos fatores de risco psicossociais exigida pela NR-1.

O mercado e a literatura científica oferecem um leque diversificado de instrumentos, como o Questionário HSE (Health and Safety Executive), o Job Content Questionnaire (JCQ) baseado no modelo Demanda-Controle, a escala de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) e o QPS Nordic, cada qual com suas particularidades e focos de análise.

A escolha do instrumento mais adequado deve considerar o contexto, o porte da organização e os objetivos da avaliação, sem que haja qualquer hierarquia obrigatória imposta pela norma. O que a regulamentação exige, de fato, é que a metodologia selecionada pos sua robustez técnica, esteja fundamentada em evidências científicas e seja aplicada com o devido rigor metodológico.

O profissional responsável pela gestão dos fatores de riscos ocupacionais deve, antes de tudo, ater-se ao reconhecimento científico do instrumento escolhido, verificando se ele possui validação psicométrica e se é aceito e reconhecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pela Previdência Social como ferramenta apta a produzir resultados confiáveis e válidos para a composição do Programa de Gerenciamento de Riscos.

A validade dos resultados e a eficácia das ações preventivas deles decorrentes dependem diretamente dessa escolha criteriosa e da aplicação técnica adequada, independentemente da ferramenta específica adotada.

Essa distinção é crucial para que as empresas não caiam em duas armadilhas perigosas. A primeira é a tentação de transformar a gestão os fatores de riscos psicossociais em um "programa de bem-estar" superficial, com palestras motivacionais e aplicativos de meditação, sem enfrentar as causas reais do adoecimento que estão na organização do trabalho.

A segunda, igualmente grave, é o risco de se criar um ambiente de vigilância e invasão da privacidade, com pseudoavaliações psicológicas que estigmatizam trabalhadores e geram ainda mais sofrimento. A norma não autoriza isso. Pelo contrário, a participação dos trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos deve ser voluntária, anônima quando necessário, e focada na percepção sobre o trabalho, não na exposição da intimidade psicológica de cada um.

A NR-1 não quer que as empresas virem clínicas; quer que elas deixem de ser fábricas de adoecimento.

Eng. Seg. do Trabalho Alencar A. Lunardello
stal.consultoria@gmail.com
(16) 98251.6570

N873, 26/02/2026

Trabalhador ganha adicional por exposição ao frio

Norminha 873, 26/02/2026

Por unanimidade, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás julgou improcedente recurso de um frigorífico de Rio Verde e condenou a empresa ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio por expor trabalhador ao frio. O relator do caso, desembargador Gentil Pio de Oliveira, demonstrou por meio do Tema 80 do Tribunal Superior do Trabalho que, mesmo com o oferecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI), o trabalhador tinha direito a pausas térmicas.

Durante o processo, ficou comprovado por meio dos cartões de ponto do trabalhador que nos dias em que sua jornada de trabalho ultrapassou o limite de 9.33 horas, a empresa não concedeu a pausa térmica obrigatória, que é prevista no artigo 253 da CLT. Ainda de acordo com o relator, por mais que não fosse uma supressão diária, a quantidade significativa de ocorrências ao longo de todo o contrato revelou um padrão de descumprimento da norma de proteção térmica, o suficiente para caracterizar a habitualidade de exposição a agente insalubre.

Processo: 0000530-86.2025.5.18.0103

N873, 26/02/2026

Construindo conhecimentos para a justiça imperar no universo do trabalho

Norminha 873, 26/02/2026

Estamos falando sobre a culpa exclusiva da vítima, quando, no conceito jurídico, tem grande relevância no campo do Direito Civil e também no Direito Penal no Direito do Trabalho, sendo frequentemente aplicado em situações de responsabilidade civil, tratando-se de uma das excludentes da responsabilidade civil, ou seja, uma circunstância que afasta o dever do agente causador do dano de indenizar a vítima. A culpa exclusiva da vítima ocorre quando se comprova que o dano sofrido por ela decorreu unicamente de sua própria conduta imprudente ou negligente, sem qualquer contribuição por parte de terceiros, inclusive do réu ou agente supostamente causa dor.

Os três pilares do Direito

A culpa exclusiva da vítima no acidente de trabalho ocorre quando o infortúnio é causado unicamente por uma ação negligente, imprudente ou imperita do trabalhador, rompendo o nexo causal com a atividade laboral, quando nestes casos, o empregador fica isento de responsabilidade civil e de indenizações para danos morais e materiais, desde que comprove ter cumprido todas as normas de segurança e treinado o trabalhador.

No Direito Civil, especialmente no contexto das relações obrigacionais e de responsabilidade extracontratual, a responsabilização depende da comprovação de alguns elementos essenciais, como a conduta do agente, o dano causado à vítima, o nexo de causalidade entre a conduta e o dano e a existência de culpa, dolo ou risco.

Quando fica demonstrado que não há nexo de causalidade entre a conduta do agente e o dano, por ter sido o evento lesivo causado exclusivamente pela própria vítima, a obrigação de indenizar inexiste. Essa ausência de nexo causal é o que caracteriza a presença de culpa exclusiva da vítima.

Para se configurar a culpa exclusiva da vítima, é necessário que esta tenha agido de forma a romper o nexo causal entre o suposto ato do agente e o dano experimentado. Isso significa que o comportamento da vítima deve ser suficientemente determinante para ser considerado a única causa do prejuízo. É fundamental que não exista qualquer concausa atribuível ao réu. Se houver qualquer parcela de responsabilidade compartilhada, a tese da culpa exclusiva da vítima não se sustenta por completo, mas pode dar ensejo à chamada culpa concorrente, que implicará na atenuação da responsabilidade do agente.

Um exemplo comum de culpa exclusiva da vítima ocorre nos acidentes de trânsito. Imagine que um pedestre cruza a rua fora da faixa de pedestres e em observar o tráfego, sendo então atropelado por um motorista que dirigia dentro dos limites de velocidade e atento à via. Se restar demonstrado que a conduta do motorista foi diligente e que o pedestre agiu com imprudência ao se expor ao risco, pode-se entender que o atropelamento decorreu exclusivamente da ação da vítima, eximindo o motorista da responsabilidade civil.

Também no âmbito da responsabilidade objetiva, que prescinde da prova de culpa para a responsabilização, como ocorre em determinadas hipóteses envolvendo fornecedores de produtos ou serviços, a culpa exclusiva da vítima pode ser invocada como excludente. Nesses casos, embora não se exija a demonstração de culpa do agente, a comprovação de que o próprio consumidor agiu de maneira indevida ou contrária às orientações de uso do produto pode afastar o dever de indenizar.

Artemis, vendada, empunhando a espada para lutar pelos direitos de forma imparcial.

No campo da Direito Penal, embora o enfoque seja diferente, o conceito pode servir para isentar o agente de responsabilidade quando a conduta da vítima tiver sido a única causadora do resultado lesivo, especialmente em situações em que se discute a existência de legítima defesa própria, ou de terceiros ou até mesmo no exame da própria tipicidade penal.

No Direito do Trabalho, que nos interessa mais saber, embora a tendência jurisprudencial seja pela proteção do trabalhador, a tese da culpa exclusiva da vítima pode ser arguida pelo empregador em ações de indenização por acidente de trabalho, sempre que ficar demonstrado que o evento danoso não decorreu de falha do empregador quanto à segurança, mas sim de conduta imprudente do trabalhador, como desrespeito intencional às normas de segurança estabelecida.

Importante ressaltar que o ônus de provar a culpa exclusiva da vítima recai sobre aquele que pretende se eximir do dever de indenizar. A jurisprudência exige que tal prova seja cabal e incontestável, pois do contrário a responsabilidade poderá ser mantida, especialmente em razão do princípio protetivo que rege as relações civis e trabalhistas, e da função reparadora do instituto da responsabilidade civil.

A culpa exclusiva da vítima configura importante excludente de responsabilidade utilizada para impedir a penalização de quem não deu causa ao dano e, representa a materialização do princípio da causalidade do Direito, reforçando que ninguém deve ser responsabilizado por um resultado danoso cuja origem se encontra inteiramente na esfera de conduta da própria vítima. Aqui está presente uma arma de quebra nas indústrias das indenizações trabalhistas.

-Família da vítima alegou que a empresa negligenciou medidas de segurança e não planejou corretamente o corte das árvores. A viúva afirmou que as distâncias de segurança não eram respeitadas e que o marido não utilizava EPI no momento do acidente, complementando que, mesmo que o trabalhador tenha descumprido normas, a atividade era de risco, o que justificaria a responsabilidade da empresa. A defesa sustentou que o acidente ocorreu por imprudência do operador, que iniciou o corte de uma nova árvore antes de concluir a derrubada da anterior, contrariando diretrizes de segurança. Tal fato o expôs ao risco de árvores “engaioladas”, quando uma árvore cortada fica presa entre outras, criando perigo iminente de queda. Complementou ainda que, o trabalhador tinha experiência e treinamento específico para a função. A decisão do tribunal foi unânime, rejeitando o recurso da família e mantendo o entendimento de que a negligência do próprio trabalhador foi a causa do acidente, afastando o dever de indenização. Este foi o resultado ao pedido de indenização pela morte do operador de motosserra atingido pela queda de árvore;

-Sentença do juízo da 3ª Vara do Trabalho de Uberaba havia condenado a empregadora ao pagamento das indenizações fixadas em R$ 3 mil e 19.380, respectivamente 19.380, 00, quando pelo exame das provas, constatou-se que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do trabalhador, quando o portão caiu sobre o jovem, enquanto era realizada a limpeza do objeto, de tal forma que a tarefa não fazia parte das funções do estagiário e a empregadora, inclusive, havia sido contratado uma empresa terceira para este fim. O laudo pericial produzido por profissional da confiança do juízo não deixou dúvidas sobre o nexo de causalidade entre o acidente e os danos sofridos pelo trabalhador, quando o acidente causou danos à coluna lombar do estagiário e durante o tratamento, ele chegou a ficar totalmente incapaz para o trabalho, mas depois permaneceu com perda funcional leve de 25% em segmento de coluna lombar;

-Da análise da prova pericial é possível concluir que o acidente ocorreu por procedimentos incorretos da vítima que, mesmo ciente de todos os protocolos para manuseio da máquina, ignorou as recomendações da empresa e decidiu fechar a comporta com a rosca ainda em movimento, o que gerou a lesão em seus dedos. Em que pese o perito tinha identificado alguns pontos que poderiam ser melhorados, tais como instalação de mecanismo que impeça o acesso à rosca, bem com um botão de emergência de fácil acesso, não se pode perder de vista que se o trabalhador tivesse cumprido as recomendações da empresa, o acidente não teria ocorrido, pois, este estava utilizando todos os EPIs necessários para o manuseio da máquina, além de ter participado de curso de capacitação para operar a máquina, o que demonstra que a empresa propiciou um ambiente de trabalho seguro ao trabalhador que, por sua vez, mesmo ciente do procedimento formalmente indicado, optou por ignorar as orientações do empregador e assim, imperioso o reconhecimento de que o acidente de trabalho se deu por culpa exclusiva da vítima;

Não há como dominar esta máquina sob o efeito de quaisquer drogas ou estar doente

-Tribunal Regional afastou a responsabilidade objetiva da reclamada pelos danos resultantes de infortúnio acidentário, em face de constatação de que houve culpa exclusiva da vítima, quando o laudo pericial criminal elaborado pela polícia civil assentou a conclusão de que houve excesso de velocidade por parte do motorista, resultando no tombamento de seu veículo sobre a pista principal ao trafegar na velocidade de 100km/h, velocidade acima da permitida no local, provocando o acidente que o levou a óbito, sendo correto o afastamento da responsabilidade objetiva da reclamada por quebra do nexo de causalidade. Não houve quadro fático delineado na indicação de que o acidente tenha sido resultado de falha mecânica ou ausência de manutenção preventiva.

-A existência de culpa exclusiva da vítima rompe o próprio nexo causal, pois não se pode imputar ao empregador, porquanto não decorrente do exercício das funções desempenhadas pelo trabalhador profissional, acidente resultante da imprudência deste. A vítima desempenhava a atividade de motorista em transporte rodoviário, quando laudo de perícia criminal constatou que esta dirigia o caminhão no momento do acidente sob a influência de álcool, o que na tabela de referência que instruiu o mencionado laudo, indicou “prejuízo definitivo do equilíbrio e do movimento”. O laudo de exame da perícia concluiu ainda que, o estado de conservação do veículo estava em dia. Então, deliberadamente, o motorista desobedeceu às normas de trânsito ao dirigir o caminhão sob o efeito de álcool.

Rudolf von Ihering, jurista e filósofo alemão, em 1872, há 154 anos passados, mais de um século e meio, conferenciou na sociedade jurídica de Viena sobre “A luta pelo direito”, tema este que resultou em uma publicação ampliada e adaptativa a um círculo de leitores restrito, quando, entre inúmeras citações, entre elas: a) –...a dor é o grito de angústia e o pedido de socorro do organismo ameaçado. Isso aplica-se tanto ao organismo físico como ao organismo moral. Aquilo que a patologia do organismo humano representa para o médico, a patologia do sentimento de justiça representa para o jurista e para o filósofo do direito, ou melhor, é o que devia representar, pois não seria correto afirmarmos que já representa. É ela que encerra toda a matéria do direito. A dor que a ofensa ao direito provoca no homem encerra em seu íntimo a confissão forçada, mas intuitiva, do que representa o direito; em primeiro lugar, do que representa para o indivíduo, mas também, do que representa para a sociedade humana. Esse momento singular traz, sob a forma da reação psicológica, do sentimento humano, uma revelação mais intensa do verdadeiro sentido e da verdadeira essência do direito que aquela resultante de anos de gozo imperturbado dos direitos subjetivos. Quem nunca sentiu essa dor, dor em si ou mesmo em outrem, ainda não compreendeu o que é o direito, mesmo que saiba de cor todo o “corpus juris”. E, quando o sentimento, o conhecimento e a inteligência não podem substituí-lo.

Empresas não tem sentimentos, seus trabalhadores, sim. Essa frase resume uma das maiores tensões no mundo corporativo moderno: a diferença entre a entidade racional/jurídica empresa, e os seres humanos que as compõem são claríssimas, para se desejar investimentos intensivos nos seres humanos, simplesmente porque, embora as empresas não sintam emoções, elas são impactadas diretamente pelas emoções, medos, insegurança e comportamentos dos seus trabalhadores contratados e pagos para executarem serviços de alta qualidade.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022.

N873, 26/02/2026

Atitudes que constroem ou destroem a segurança

Norminha 873, 26/02/2026

Essa é uma reflexão que levo comigo para cada lugar que visito, seja no trabalho ou durante as palestras que compartilho. Porque, no final do dia, não são as normas, os equipamentos de última geração ou as tecnologias de ponta que garantem a segurança de um ambiente – são as decisões que tomamos, o jeito que agimos e o quanto estamos comprometidos com o valor de proteger vidas.

Lembro de um caso que aconteceu há alguns anos. Era uma obra grande, muitas pessoas envolvidas, e eu fui chamado para avaliar a segurança do local. Logo de cara, percebi um problema: os capacetes de proteção estavam jogados no canto, enquanto os trabalhadores andavam pela área de risco sem nada na cabeça. Fui conversar com o responsável, e ele soltou a pérola: "Ah, aqui ninguém usa, não dá nada." Essa mentalidade, para mim, é como dar as boas-vindas ao desastre. Pequenas atitudes como essa são as que, com o tempo, criam uma cultura de descaso, e o resultado? Acidentes, vidas perdidas e famílias destruídas.

A segurança não é algo que acontece por acaso. Ela é construída, tijolo por tijolo, pelas escolhas que fazemos todos os dias. Quando alguém decide usar um EPI, mesmo que "pareça desnecessário", está fortalecendo essa construção. Quando um gestor para tudo para corrigir uma prática insegura, ele está mostrando que a vida vale mais do que qualquer prazo ou orçamento apertado. Por outro lado, quando ignoramos um comportamento arriscado ou deixamos passar algo errado "porque ninguém vai notar", estamos, ainda que sem intenção, ajudando a desmontar toda a estrutura.

Já ouvi muitas vezes a frase: "É assim que sempre fizemos." E sabe o que eu respondo? Que "sempre fizemos" não é desculpa para continuar fazendo algo errado. Atitudes destrutivas muitas vezes vêm disfarçadas de comodismo, pressa ou até boa intenção. Quantas vezes alguém pula um procedimento para "ganhar tempo"? Ou improvisa um jeito "mais rápido" de fazer algo? Essas pequenas decisões, no calor do momento, podem ser as que levam a uma tragédia.

Por outro lado, construir segurança é algo que requer esforço coletivo. Não adianta um funcionário fazer tudo certo se o colega do lado não liga. Não adianta o gestor pregar a segurança se ele mesmo dá um mau exemplo. É um jogo em equipe, onde todos precisam estar alinhados. E sabe o que é mais bonito nisso? Quando as atitudes certas começam a virar rotina, a cultura se transforma. O que antes parecia exagero ou "frescura" vira o padrão, e a proteção das pessoas se torna prioridade para todos.

Se tem uma coisa que aprendi na vida é que a segurança está nos detalhes. Está no trabalhador que aponta um risco que ninguém viu. Está no líder que valoriza o tempo para treinar a equipe. Está na empresa que investe em prevenção antes de pensar em lucro. E, principalmente, está na atitude de cada um de nós, em como escolhemos agir quando ninguém está olhando.

Atitudes constroem ou destroem. A escolha está sempre em nossas mãos. E, no fim das contas, essa escolha define muito mais do que o cumprimento de uma regra ou a entrega de um resultado. Ela define vidas. A sua, a minha, a de quem trabalha ao nosso lado todos os dias. Por isso, pergunto: que tipo de atitude você tem escolhido? Porque, quando o assunto é segurança, não há espaço para improviso, descuido ou omissão. Ou construímos juntos, ou deixamos tudo desmoronar.

Por isso, se você quer construir um ambiente mais seguro, com atitudes que realmente façam a diferença, eu estou aqui para te ajudar nessa jornada. Vamos conversar, trocar ideias e criar juntos uma cultura de segurança que proteja vidas e transforme realidades. Não importa o tamanho do desafio, o primeiro passo é sempre querer fazer diferente.

https://inspsst.orlanepereira.com/

N873, 26/02/2026

Esporte Clube Pinheiros é multado e tem que montar e manter SESMT

Norminha 873, 26/02/2026

Por MPT

O Esporte Clube Pinheiros foi condenado em R$ 700 mil por danos morais coletivos e deverá formar e manter o SESMT (Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho) com profissionais contratados diretamente pelo clube. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e atende a pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo em ação civil pública.

Na ação civil pública, o MPT destacou que o clube havia dispensado o médico do trabalho e passado a contratar empresa terceirizada para realizar exames ocupacionais. Segundo a instituição, isso descaracteriza a exigência legal de um SESMT próprio e permanente. O MPT também destacou autuações anteriores por irregularidades no dimensionamento e na jornada dos profissionais do SESMT.

Ao analisar o caso, o Juízo da 11ª Vara do Trabalho de São Paulo concluiu que a terceirização adotada não garantiu a atuação contínua, integrada e autônoma do médico do trabalho no sistema de prevenção de riscos, como exigem a legislação trabalhista e normas de saúde e segurança. A sentença ressaltou o papel do médico do trabalho na proteção à saúde ocupacional, com atribuições que incluem avaliação de riscos, emissão de atestados e recomendações técnicas independentes.

Com a decisão, o Esporte Clube Pinheiros deverá manter o SESMT formado exclusivamente por empregados próprios, sob pena de

multa diária de R$ 1 mil, limitada a R$ 100 mil, incidente a cada constatação de descumprimento. A indenização de R$ 700 mil por dano moral coletivo será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Atuação do MPT

Em agosto de 2022, a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat) e a Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (Conap) publicaram a nota técnica alertando para os riscos da terceirização do SESMT. O documento foi elaborado durante as discussões sobre mudanças na Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4), após a retirada da expressão "empregados" do texto da norma. Com isso, alguns setores passaram a interpretar a alteração do texto como uma abertura para a terceirização desses serviços.

A proposta debatida na Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) à época era autorizar expressamente a terceirização dos profissionais do SESMT. A medida foi contestada pelo MPT, que sustentou não haver autorização legal para esse modelo. Segundo a instituição, a mudança na redação da NR-4 não revogou a obrigação de que o SESMT seja estruturado no âmbito da própria empresa, com profissionais diretamente vinculados ao empregador. A proposta de inclusão de um modelo de SESMT terceirizado acabou sendo rejeitada por consenso na CTPP, tanto pela bancada dos trabalhadores, quanto pela bancada dos empregadores. A nota técnica publicada pelo MPT reuniu fundamentos jurídicos e técnicos para reforçar esse entendimento e combater a terceirização do serviço.

Com base nessa orientação, o MPT-SP ajuizou a ação civil pública contra o Esporte Clube Pinheiros que resultou na sentença da 11ª Vara do Trabalho de São Paulo. Na fundamentação, o Juízo destacou que os médicos contratados por empresa terceirizada atuavam sem inserção no sistema integrado de prevenção, que é formado pelo SESMT, pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o que viola a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), compromete a finalidade das NRs 4 e 7 e fragiliza o direito fundamental a um meio ambiente do trabalho saudável.

N873, 26/02/2026

Os três vírus que podem desencadear novas crises em 2026

Norminha 873, 26/02/2026

O cenário global em 2026 apresenta um panorama viral complexo que mantém especialistas em doenças infecciosas em estado de alerta. Longe de termos deixado a era pandêmica para trás, uma combinação de fatores vem criando condições cada vez mais favoráveis para que vírus evoluam e se espalhem com velocidade crescente. Entre eles, aquecimento global, crescimento populacional e maior mobilidade humana.

Em um artigo publicado na revista The Conversation, Patrick Jackson, professor adjunto de Doenças Infecciosas da Universidade da Virgínia, nos Estados Unidos, identifica três vírus que merecem atenção especial neste ano: a gripe aviária H5N1, o mpox e o pouco conhecido vírus Oropouche.

Embora muito diferentes entre si, todos cruzaram novas fronteiras e ampliaram seu alcance. Isso não deve produzir alarmismo, mas sim vigilância estratégica diante de ameaças reais que mostram sinais de expansão.

Vírus Oropouche: ameaça cresce no Brasil

Provavelmente o menos conhecido dos três, mas cada vez mais citado em círculos científicos, o vírus Oropouche é transmitido por mosquitos diminutos e provoca sintomas semelhantes aos da gripe. Identificado na década de 1950 em Trinidad e Tobago, por muito tempo foi considerado restrito à região amazônica. Desde os anos 2000 vem se espalhando por outras áreas da América do Sul, América Central e Caribe.

Em 2023, ressurgiu com mais força e, no ano seguinte, mortes associadas ao vírus foram documentadas pela primeira vez no Brasil. Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde, até agosto de 2025, o país concentrava 90% dos casos nas Américas, que se espalharam por 20 estados. Cinco mortes foram confirmadas – quatro no Rio de Janeiro e uma no Espírito Santo.

Casos começaram também a surgir na Europa ligados a viajantes infectados, segundo a revista especializada IFL Science. Também foram registrados episódios de transmissão vertical – de mãe para filho –, e investiga-se uma possível relação com diagnósticos de microcefalia e óbitos fetais.

O quadro se torna ainda mais preocupante porque o inseto transmissor já se adaptou a amplas áreas do continente. Por enquanto, não existe vacina nem tratamento específico.

O mundo mal se recuperou da pandemia de covid-19 e três outros vírus já preocupam especialistas. Combinação de fatores tem favorecido evolução e propagação de patógenos

Diante desse cenário, como destacou o IFL Science, a Organização Mundial da Saúde (OMS) apresentou em 5 de janeiro de 2026 uma proposta para acelerar o desenvolvimento de ferramentas de prevenção e controle contra o Oropouche.

Gripe aviária H5N1: do gado aos humanos

A gripe A sempre foi uma ameaça constante devido à sua rápida capacidade de mutação e à facilidade com que infecta diferentes espécies. A última grande pandemia de gripe em 2009, a chamada gripe suína causada pela cepa H1N1, provocou mais de 280 mil mortes em seu primeiro ano.

Agora a atenção se volta ao H5N1, conhecido como gripe aviária. O vírus deixou de ser um problema exclusivo das aves em 2024, quando foi detectado pela primeira vez em vacas leiteiras nos Estados Unidos. Esse salto de espécie preocupou especialistas, especialmente porque não se tratou de um episódio isolado: o patógeno voltou a aparecer em rebanhos de vários estados americanos.

Estudos já sugerem que houve diversas transmissões de vacas para humanos, muitas sem sintomas aparentes. No Brasil, houve confirmação de gripe aviária em uma granja comercial em 2025. O grande temor é que o vírus consiga o que ainda não alcançou: adaptar-se para se transmitir de forma eficiente entre pessoas, passo necessário para o surgimento de uma nova pandemia.

Até agora, os Centros de Controle e Prevenção de Doenças dos EUA (CDC) registraram 71 casos humanos e duas mortes desde 2024, sem evidências de transmissão comunitária sustentada.

Ainda assim, vacinas específicas já estão em desenvolvimento, pois as formulações atuais provavelmente não ofereceriam proteção suficiente contra essa cepa. O instituto Butantan já realiza estudos pré-clínicos de segurança de uma vacina.

Mpox: duas variantes em circulação global

Durante décadas, o mpox foi uma doença rara, praticamente confinada a regiões específicas da África. Tudo mudou em 2022, quando a cepa clado IIb se espalhou por mais de cem países.

A transmissão por contato físico próximo, muitas vezes durante relações sexuais, transformou essa variante em um vírus que hoje circula de forma recorrente em diversos países.

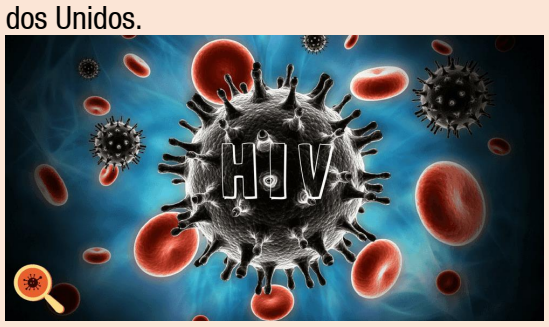
Mas o mais preocupante ocorre em paralelo: desde 2024, países da África Central vêm registrando aumento de infecções também pela cepa clado I, considerada mais severa. Os Estados Unidos, inclusive, notificaram casos recentes em pessoas sem histórico de viagem à África. Embora exista uma vacina, ainda não há tratamento específico, e especialistas alertam que a evolução do vírus ao longo de 2026 pode trazer novos desafios sanitarios.

Sarampo, chikungunya e outras ameaças virais em 2026

Além desses três protagonistas, outros vírus também começam a gerar preocupação. O chikungunya, por exemplo, provocou mais de 445 mil casos suspeitos e confirmados em 2025, com ao menos 155 mortes até setembro, segundo o IFL Science. Somente no Brasil, foram 129 mil casos e 121 mortes, de acordo com o painel monitoramento das arboviroses, do Ministério da Saúde.

Ao mesmo tempo, o vírus Nipah voltou ao radar após um surto recente no estado indiano de Bengala Ocidental, embora especialistas ressaltem que, por ora, ele não demonstra capacidade de causar uma pandemia. O Ministério da Saúde confirmou nesta semana que nenhum caso foi registrado no Brasil.

Há ainda os velhos conhecidos, que muitos acreditavam já controlados. O sarampo, por exemplo, ressurgiu com força em vários países devido à queda nas taxas de vacinação, colocando em risco até mesmo o status de erradicação da doença em lugares como os Estados Unidos.



Paralelamente, alguns especialistas alertam que vírus como o HIV podem voltar a crescer caso continuem os cortes em programas internacionais de cooperação em saúde.

G1

N873, 26/02/2026

Juiz reconhece docência como atividade de risco psicossocial e fixa indenização de R$ 50 mil

Norminha 873, 26/02/2026

O juiz Emanuel Holanda, em decisão na 1ª Vara do Trabalho de Maceió, proferiu sentença que reconheceu a atividade docente como profissão de elevado risco psicossocial, aplicando responsabilidade objetiva a um colégio de Maceió. A escola foi condenada a pagar aproximadamente R$ 30 mil em indenização por danos morais, além de outras verbas, a um professor de inglês que desenvolveu transtorno de ansiedade generalizada (TAG) durante o contrato de trabalho.

No processo, o professor relatou que trabalhava em um ambiente marcado por humilhações frequentes feitas por alunos em sala de aula. Entre os episódios narrados, destacou uma agressão física, quando foi atingido no pescoço por um objeto arremessado durante a aula. Segundo ele, mesmo após comunicar os fatos, não houve providências eficazes por parte da coordenação pedagógica ou da direção da escola para resolver a situação ou oferecer apoio.

O professor informou ainda que, diante desse cenário, desenvolveu TAG e Síndrome de Burnout, o que o levou a se afastar do trabalho por orientação médica. Também apontou que a escola deixou de realizar os depósitos do FGTS durante todo o período em que esteve empregado.

A empresa reclamada não compareceu à audiência inicial. Diante desse fato, todas as alegações do autor foram consideradas verdadeiras, sem prejuízo da análise das provas produzidas nos autos, especialmente o laudo pericial. O juiz também declarou a rescisão indireta do contrato.

Risco psicossocial

Na sentença, o magistrado destacou que a atividade docente, nos moldes contemporâneos, constitui-se como profissão de elevado risco psicossocial, merecendo especial atenção do sistema jurídico. O juiz fundamentou esse entendimento no próprio texto constitucional, que estabelece aposentadoria especial para professores do sexo masculino aos 60 anos de idade, com redução de cinco anos em relação à regra geral, reconhecendo expressamente as peculiaridades e dificuldades inerentes ao magistério.

Segundo a decisão, o ambiente escolar moderno caracteriza-se pela convergência de múltiplos fatores estressantes — sobrecarga de trabalho, indisciplina crescente dos alunos, desrespeito à autoridade docente, pressões por resultados pedagógicos, ausência de suporte institucional adequado, violência no ambiente escolar e responsabilização excessiva pelos resultados educacionais — que potencializam o desenvolvimento de transtornos psiquiátricos.

Holanda reconheceu a responsabilidade objetiva da escola, afastando a necessidade de comprovação de culpa do empregador. O magistrado enquadrou a atividade desenvolvida pelo professor no conceito de atividade de risco previsto no Código Civil. Além disso, invocou dispositivo constitucional que assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Segundo o juiz, esse dispositivo impõe ao empregador o dever de implementar medidas preventivas eficazes para proteção da saúde mental dos docentes. Com informações da assessoria do TRT-19.

O Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) é caracterizado por preocupação excessiva e persistente, difícil de controlar, que afeta significativamente a vida diária.

O que é TAG: O TAG é um distúrbio psicológico em que a ansiedade vai além da preocupação normal, tornando-se constante e desproporcional a situações específicas.

Consultor Jurídico

N873, 26/02/2026

EPSEG
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL
(18) 3644-5473 - Fixo 99117-6952 - Vivo
98131-2390 - Tim 99128-9321 - Claro
CAIO CESAR CACHONI
caioepseg@terra.com.br

NR-35: paramentado contra quedas

Norminha 873, 26/02/2026

Por Eli de Almeida

Determinadas tarefas, por suas peculiaridades operacionais, indicam situações perigosas para o trabalhador, mas diante esse agente laboral há como manter o homem trabalhando com devidas proteções.

A Norma Regulamentadora NR-35, do Ministério do Trabalho e Emprego, assegura critérios de proteções para que os trabalhadores não venham cair, quando no desenvolvimento de qualquer atividade em ambientes extremos.

A paramentação de segurança é o que permite existir uma harmonização entre uma condição perigosa e o executar do serviço pelo trabalhador.

Paralelo a esses anteparos, como cinto de segurança e talabarte, na área operacional se faz necessário conter Sistema de Ancoragem, onde os trabalhadores conectam seus Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) contra quedas.

Nessa operação, todos os envolvidos, de acordo com NR-35, devem ser treinados, ter condições de saúde necessárias para trabalhar em altura, serem supervisionadas.

https://www.instagram.com/reel/DRMbtHKDg_V/?igsh=bTJ4cmY1MGpleHc5

N873, 26/02/2026

"Universidade A Voz do SESMT"
Sábados das 8 às 9 horas
Com Alfredo Luiz e Humberto
NO RÁDIO – NO INSTAGRAM

"Café com Segurança"
Sextas-feiras às 7h30
Com Iva Barbosa (IvaBella)
NO INSTAGRAM

"Justiça no SESMT"
Sábados das 9 às 11 horas
Com Sylvio Silomar
NO YOUTUBE

Prêmio SSMA 2025: reconhecer quem protege vidas é valorizar o que constrói o amanhã

Norminha 873, 26/02/2026

Existe algo silencioso nas empresas que realmente evoluem.

Não é apenas discurso.

Não é apenas tecnologia.

Não é apenas compliance.

É cultura.

E cultura, quando falamos de SSMA, significa algo muito maior do que normas e procedimentos. Significa decisões tomadas quando ninguém está olhando. Significa líderes que escolhem proteger pessoas antes de proteger números. Significa empresas que entendem que sustentabilidade começa pela vida.

É nesse contexto que nasce o Prêmio SSMA 2025 – Um Dia a Mais, uma iniciativa do Instituto Rui Barbosa de Pós-Graduação em parceria com o SICLOPE que reconhece empresas e profissionais que se destacam pela aplicação estratégica, inovação e impacto consistente em Segurança, Saúde e Meio Ambiente no Brasil. A premiação valoriza resultados concretos na prevenção de riscos, proteção da vida e fortalecimento da cultura de SSMA, por meio de um processo público de indicação, votação e auditoria independente.

Mais do que uma premiação, trata-se de um reconhecimento público a quem transforma SSMA em prática diária — com impacto real, inovação e resultados consistentes.

"O Prêmio SSMA 2025 – Um Dia a Mais tem como objetivo reconhecer, valorizar e dar visibilidade a empresas e profissionais que se destacam pela relevância e impacto de sua atuação em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade. Acreditamos que este prêmio é a junção de boas energias de quem vem fazendo a diferença, fortalecendo nossos vínculos para que, juntos, possamos ir mais longe.

Nossas áreas precisam de união, integração e força para seguirmos melhorando como um grande time, e o caminho para isso é valorizar e fazer valer a força que temos juntos. Nosso objetivo é um só: prevenir e melhorar o ambiente com proteção às pessoas e ao meio ambiente, com lucro e de forma sustentável."

Edmar Rezende, CEO do SICLOPE

O que realmente está sendo reconhecido?

O prêmio não é sobre marketing. É sobre impacto.

Ele valoriza empresas e profissionais que:

- Contribuem efetivamente para a prevenção de riscos
- Protegem vidas de forma concreta
- Aplicam boas práticas com consistência
- Inovam com responsabilidade
- Fortalecem a cultura de SSMA no Brasil

Não estamos falando apenas de "fazer o básico". Estamos falando de elevar o padrão.

As categorias: onde a excelência se manifesta

Empresas

O reconhecimento empresarial está dividido em três frentes estratégicas:

1. Empresas Prestadoras de Serviços em SSMA

Consultorias, auditorias, sistemas, softwares, treinamentos e assessorias que geram transformação real nos seus clientes.

2. Empresas Fornecedoras de Produtos para SSMA

Desenvolvedores de equipamentos, tecnologias, dispositivos e soluções físicas que tornam a prevenção mais eficaz e tangível.

3. Empresas Destaque na Aplicação de SSMA

Organizações de qualquer setor que incorporaram SSMA à estratégia do negócio — não como obrigação, mas como valor.

Profissionais

Porque cultura também é construída por pessoas.

1. Líder de SSMA do Ano

Aqueles que mobilizam equipes, influenciam decisões e transformam discurso em prática.

2. Especialista em SSMA do Ano

Os técnicos, engenheiros, médicos, cipeiros, higienistas, ergonomistas — profissionais que operam no detalhe, onde o risco realmente acontece.

3. Consultor/Influenciador de SSMA do Ano

Quem educa, escreve, forma opinião e amplia a consciência coletiva sobre segurança, saúde e meio ambiente.

O Prêmio SSMA 2025 – Um Dia a Mais tem como objetivo reconhecer, valorizar e dar visibilidade a empresas e profissionais que se destacam pela relevância e impacto de sua atuação em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade. Acreditamos que este prêmio é a junção de boas energias de quem vem fazendo a diferença, fortalecendo nossos vínculos para que, juntos, possamos ir mais longe.

"O Prêmio SSMA 2025 nasce para reconhecer a performance dos profissionais que fizeram a diferença e das empresas que tornaram o Brasil mais seguro no último ano.

É uma iniciativa do Instituto Rui Barbosa de Pós-Graduação, uma unidade de educação focada em pós-graduação, especialmente nas áreas de saúde, segurança e meio ambiente, e também do SICLOPE, um sistema especializado em gestão e segurança do trabalho.

Então nós, Edmar e eu, tivemos a visão de criar um prêmio, criar uma oportunidade de dar visibilidade para quem está fazendo a diferença no Brasil."

Fabio Arruda, Coordenador de Pós-Graduação do Instituto Rui Barbosa

Um processo transparente e participativo

O prêmio foi estruturado em três fases claras:

Fase 1 – Indicação Pública

Qualquer pessoa pode indicar empresas ou profissionais por meio do link oficial divulgado nos canais do SICLOPE e do Instituto Rui Barbosa.

Fase 2 – Votação Final

Os 10 mais indicados em cada categoria avançam para votação pública.

Fase 3 – Resultado

Os 3 mais votados em cada subcategoria serão os vencedores, com auditoria de comissão independente.

Transparência, participação e legitimidade.

Reconhecimento que gera valor

Os vencedores receberão:

- Certificado oficial
- Selo "Destaque SSMA 2025"
- Divulgação nos canais oficiais
- Placa de reconhecimento entregue na FISP 2026

Mas talvez o maior prêmio não seja o troféu.

É o reconhecimento público de que segurança e sustentabilidade são, sim, diferenciais competitivos.

"O Prêmio SSMA 2025 abraça toda a nossa cadeia de valor, reconhecendo desde a excelência técnica dos Especialistas e a visão estratégica dos Líderes, até o impacto vital dos Consultores e Influenciadores que disseminam conhecimento em todo o Brasil.

Não olhamos apenas para indivíduos, mas também para o ecossistema corporativo: premiamos Empresas de todos os portes que respiram a cultura de SSMA, além dos Fornecedores e Prestadores de Serviço que sustentam nossa evolução com tecnologia e inovação.

Nosso objetivo é dar palco a cada elo dessa corrente que, com diferentes expertises, compartilha o mesmo propósito de proteger a vida e o meio ambiente."

Edmar Rezende, CEO do SICLOPE

Mais do que um prêmio. Um posicionamento.

Vivemos um momento em que:

- Processos estão mais acelerados
- Pressões por produtividade aumentaram
- A tecnologia transformou a operação
- Os riscos tornaram-se menos visíveis e mais comportamentais

Nesse cenário, reconhecer quem eleva o padrão de SSMA é reconhecer o futuro das organizações brasileiras.

O Prêmio SSMA 2025 não é apenas sobre quem ganhou.

É sobre o que queremos valorizar como sociedade corporativa.

Porque empresas que protegem pessoas não são apenas mais responsáveis.

São mais sustentáveis.

São mais estratégicas.

São mais preparadas para o longo prazo.

E o Brasil precisa, urgentemente, de mais exemplos assim.

COMO PARTICIPAR

A participação acontece de forma simples, totalmente digital e gratuita. Não há qualquer custo para indicar ou votar, assim como não há premiação financeira. O reconhecimento é exclusivamente honorífico e institucional, reforçando o propósito do prêmio: valorizar impacto real, e não recompensas econômicas.

O processo é realizado por meio do Portal Oficial do Prêmio, disponível em:

https://premiossma.umdiaamais.com.br

A plataforma eletrônica oficial concentra todas as etapas do Prêmio SSMA 2025 – Um Dia a Mais.

N873, 26/02/2026

Fios e carregadores ampliam acidentes elétricos com pets em ambientes residenciais

Norminha 873, 26/02/2026

Tomadas expostas, fios desencapados e carregadores de celular conectados à rede elétrica têm provocado acidentes com cães e gatos dentro de residências brasileiras. O risco envolve choques elétricos, queimaduras internas e alterações cardíacas que podem evoluir para complicações graves. Os casos ocorrem principalmente no ambiente doméstico, onde a circulação livre dos animais e a presença de cabos energizados criam condições para incidentes que muitas vezes passam despercebidos até o momento da emergência.

Fique alerta para os riscos relacionados à eletricidade com pets em casa

"Muitas vezes o tutor não percebe a gravidade do choque elétrico, porque o animal não apresenta ferimentos visíveis. No entanto, as queimaduras podem ser internas, atingir a cavidade oral, os pulmões e até provocar alterações cardíacas que colocam a vida do pet em risco", afirma a médica-veterinária Juliana Piza Conceição, do Nouvet Centro Veterinário 24h. Segundo ela, a ausência de sinais externos imediatos pode retardar a busca por atendimento, aumentando a possibilidade de agravamento do quadro clínico.

Entre os itens mais associados a ocorrências estão carregadores de celular conectados à tomada, extensões elétricas posicionadas no chão e fios finos deixados ao alcance dos animais. Ao morder um cabo energizado, o pet pode sofrer queimaduras profundas na boca, na língua e na gengiva, além de apresentar salivação excessiva, dificuldade respiratória e alterações no ritmo cardíaco. Em determinadas situações, o choque pode levar à parada cardiorrespiratória.

Filhotes e animais jovens figuram entre os mais expostos. A fase de troca de dentição e o comportamento exploratório aumentam a tendência de roer objetos. Gatos também se encontram em grupo de risco, especialmente quando há fios soltos e pendentes que se movimentam com facilidade, estimulando a interação. A combinação entre curiosidade e acesso facilitado amplia a probabilidade de contato com a rede elétrica.

Organização dos cabos e supervisão reduzem risco de queimaduras internas e complicações cardíacas

Além das características etárias, o manejo diário influencia o cenário. O adestrador e especialista em comportamento animal Fernando Lopes explica que parte dos acidentes está relacionada à ausência de estímulos adequados. Segundo ele, quando o animal não dispõe de brinquedos apropriados ou de atividades regulares, tende a buscar alternativas para gastar energia, o que pode direcionar a atenção para cabos e objetos ligados à tomada.

Medidas preventivas incluem organizar e fixar fios junto às paredes, utilizar protetores de tomada e evitar deixar carregadores conectados sem necessidade. A oferta de brinquedos próprios para mastigação e a supervisão em áreas com equipamentos elétricos também integram as orientações de especialistas. A adoção dessas práticas reduz a exposição ao risco e limita o acesso direto do animal a fontes energizadas.

Em caso de choque elétrico, a recomendação de profissionais de saúde veterinária é desligar imediatamente a fonte de energia antes de tocar no animal, a fim de evitar novos acidentes. Após interromper a corrente, o tutor deve manter o pet aquecido e imóvel, limpar delicadamente a boca se houver excesso de saliva e procurar atendimento veterinário 24 horas. Mesmo quando há aparente recuperação, o acompanhamento clínico é indicado, pois podem surgir edema pulmonar, arritmias e lesões internas horas depois do ocorrido.

"Qualquer fio energizado, ao ser mordido, pode causar queimaduras profundas na boca, língua e gengiva, além de edemas e dificuldade respiratória. Em casos mais graves, o choque pode ser fatal", reforça Juliana Piza Conceição. Segundo a veterinária, a prevenção depende de mudanças na organização da casa e de atenção contínua aos pontos de energia acessíveis aos animais.

Hoje Mais Araçatuba

N873, 26/02/2026

Cursos presenciais em Presidente Prudente/SP. Certificados com ART

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35
10, 11, 12 e 13 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas
Presidente Prudente/SP
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil
INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais
Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006792
VAGAS LIMITADAS
INVESTIMENTO:
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
INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705
Ou contato@norminha.net.br
Apoio: funada

CURSO INSTRUTOR/ AUDITOR NR-12
24, 25, 26 e 27 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas
Presidente Prudente/SP
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil
INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Marco Antonio M. Lima, CMSE®, Certified Machinery Safety Expert (TUV Nord)
Eng. Eletricista e de Segurança do Trabalho (CREA/SP 5070946707; Tec. Eletrotécnica (CFT-BR 000562609-9); Tec. Segurança do Trabalho (DRT 001314719) - INSTRUTOR
Mateus Henriques (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
INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705
Ou contato@norminha.net.br
APOIO: funada

CURSO HO+Perícia
16, 17 e 18 de julho de 2026 – das 08 às 18 horas
Presidente Prudente/SP
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil
INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
DR. JOSÉ LUIS GARCIA NAVARRO:
Advogado. Engenheiro de Minas; Engenheiro de Segurança do Trabalho; Especialista em Gestão Integrada: Segurança do Trabalho, Saúde e Meio Ambiente; MBA em Engenharia de Petróleo e Gás Natural; Ex Perito Trabalhista nas Varas do Trabalho do 15º TRT por dez anos; Assistente Técnico em Perícias Trabalhista; Consultor em Higiene Ocupacional e Elaboração de Laudos para empresas de grande porte
INVESTIMENTO:
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R$1.500,00
Pagamento a partir de 01/06/2026: 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
INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705
Ou contato@norminha.net.br
APOIO: funada

CURSO INSTRUTOR NR-20
17 e 18 de julho de 2026 – Das 08 às 18 horas
Presidente Prudente/SP
CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil
INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais
Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006792
INVESTIMENTO:
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R$1.200,00
Pagamento a partir de 01/06/2026: R$1.500,00
OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank
INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705
Ou contato@norminha.net.br
APOIO: funada

TRABALHADOR PROTEJA-SE USE EPI com C.A
calçado profissional antiderrapante
Eu recomendo !
Tênis
Ref. BB80
CA nº 37.212
(Dedé Santana)
SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE
Solado Antiderrapante SRC
(o grau mais elevado teste de escorregamento)
31 ANOS 1994 - 2025
Soft Works
PROFESSIONAL SHOES
Associado ANIMASEG
(16) 3703-3240 epi@softworksepi.com.br
www.softworksepi.com.br