

RISCOS PSICOSSOCIAIS. Tudo que você precisa em uma plataforma de identificação: do diagnóstico ao plano de ação, essa plataforma cobre todo ciclo de gestão de riscos psicossociais

Norminha 876, 19/03/2026
Por Danilo Morel Pinto*
Em meados de maio de 2024 houve a publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024 que trouxe uma nova redação à Norma Regulamentadora nº 1, na verdade, bem sabemos que por meio dessa nova redação a famosa NR 1, que passou a ser exigido a inclusão dos riscos psicossociais em seu levantamento de riscos. Mais precisamente no item 1.5.3.1.4 o texto obteve o seguinte a seguinte redação:

1.5.3.1.4 - O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.
O que já era obrigatório para as empresas a criação de um Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no item 1.5 da NR 1, além do

DESTAQUE

levantamento técnico de todos os riscos, a fim de ser utilizado como ferramenta de prevenção e gerenciamento, e posteriormente com a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos o PGR, os riscos psicossociais também passam a ser exigidos nesse documento (PGR).
Essa nova redação da NR 1 entrará em vigor em 26 de maio de 2026, passando a ser exigido nos PGRs (Programas de Gerenciamento

de Riscos) das empresas os levantamentos dos riscos psicossociais, sendo passíveis de fiscalização e multas caso esses riscos não estejam identificados nesses documentos.

Leia artigo completo na
Página 03/13
N876, 19/03/2026

MTE lança manual para orientar gestão de riscos ocupacionais nas empresas

Publicação traz orientações sobre a aplicação da NR-1 e aborda também o gerenciamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho

Norminha 876, 19/03/2026

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) lançou o **Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**, que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). O objetivo da publicação é orientar empregadores, trabalhadores, profissionais de segurança e saúde no trabalho e demais atores sociais na implementação de um sistema de gestão voltado à prevenção de riscos no ambiente de trabalho.

O material apresenta orientações técnicas e interpretativas sobre como identificar, avaliar e gerenciar riscos ocupacionais, contribuindo para a correta aplicação das atualizações recentes da NR-1. Entre os temas abordados está também o gerenciamento dos riscos psicossociais, que incluem fatores relacionados à organização do trabalho que podem impactar a saúde mental dos trabalhadores.

A iniciativa faz parte das ações do MTE para fortalecer a cultura de prevenção e incentivar a criação de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. As orientações também reforçam a importância da adoção de medidas preventivas e da gestão contínua dos riscos ocupacionais nas organizações.

O lançamento do manual está alinhado às ações da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT) 2026, que terá como tema Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho, ampliando o debate sobre saúde mental e trabalho digno.

O material está disponível para consulta e download aqui.

N876, 19/03/2026

Participe dos nossos cursos presenciais em Presidente Prudente/SP
Página 02/13

ENEST Encontro Nacional dos Engenheiros de Segurança do Trabalho
08, 09 e 10 de Abril de 2026
Centro Cultural Reitor João Sampaio - CESMAC - Maceió - Alagoas

O VII ENEST - Encontro Nacional de Engenharia de Segurança do Trabalho é um evento de abrangência nacional que reúne profissionais, especialistas, pesquisadores e estudantes para discutir os principais desafios, inovações e boas práticas da área de Segurança do Trabalho.
Durante três dias, o ENEST 2026 promove palestras, debates e troca de experiências, fortalecendo o conhecimento técnico e contribuindo para a valorização da profissão e a proteção da vida no ambiente de trabalho.

INSCRIÇÕES NESTE LINK:

<https://www.even3.com.br/vii-enest-encontro-nacional-de-engenharia-e-seguranca-do-trabalho-685810/>

PARA ALÉM DO RISCO, O QUE ESTÁ EM JOGO NA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO?
O OLHAR DA ERGONOMIA E DAS CLÍNICAS DO TRABALHO
25 e 26 de março | 08h30 às 18h
GRATUITO
• Presencial: Fundacentro
Rua Capote Valente, 710 - Pinheiros, São Paulo-SP - Auditório
• On-line: plataforma Moodle com certificação
Transmissão* /fundacentrooficial
*sem inscrição e sem certificação

Página 02/13



Página 06/13

QUADRO II		DIMENSIONAMENTO DO SESMT					
		Número de empregados no estabelecimento					
Grau de Risco	Técnicos SESMT	50 a 100	101 a 200	201 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.000	Acima de 2.000*
1	Técnico em segurança do trabalho Engenheiro segurança do trabalho Técnico de enfermagem do trabalho Enfermeiro do trabalho Atendente do trabalho	1	1	2	3	4	5
2	Técnico em segurança do trabalho Engenheiro segurança do trabalho Técnico de enfermagem do trabalho Enfermeiro do trabalho Atendente do trabalho	1	1	2	3	4	5
3	Técnico em segurança do trabalho Engenheiro segurança do trabalho Técnico de enfermagem do trabalho Enfermeiro do trabalho Atendente do trabalho	1	1	2	3	4	5
4	Técnico em segurança do trabalho Engenheiro segurança do trabalho Técnico de enfermagem do trabalho Enfermeiro do trabalho Atendente do trabalho	1	1	2	3	4	5

A imensa maioria das organizações se utilizam de Consultorias SST. **Página 07/13**



Campanha Abril Verde além do laço: conscientização e atitude. **Página 09/13**



O Futuro da Segurança do Trabalho Já Começou! Safety 4.0 e Tecnologia com Cleber Candido. **Página 10/13**



Página 04/13



Página 06/13



Motoboys terão adicional de periculosidade a partir de 3 de abril. **Página 08/13**



Elas Constroem: capacitação cria renda e trabalho para mulheres no setor da construção. **Página 10/13**



Liderança na Segurança do Trabalho: influência vai além do cargo. **Página 13/13**

Segurança integrada ao Negócio **Página 05/13** E muito mais!

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA
Presidente Prudente - SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - VI. São Jorge
☎ 18 3903-1046 ☎ 18 99742-4659
✉ contato@rosinaldoramos.adv.br
Presidente Epitácio - SP
Rua Cuiabá, 3-82 - Centro
☎ 18 3281-4342 ☎ 18 99637-9315
✉ contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br
Lucélia - SP
Av. Internacional, 1340 - Centro
☎ 18 3551-1002 ☎ 18 99809-2880
✉ escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br
Oswaldo Cruz - SP
Rua Ricardo Ponciano, 477 - Centro
☎ 18 3528-1146 ☎ 18 99730-7018
✉ contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br
f iadvociariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

Curso aborda intervenções ergonômicas para o enfrentamento de fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Norminha 876, 19/03/2026

A Fundacentro está com inscrições abertas para o curso "Para além do risco, o que está em jogo na saúde mental no trabalho? O olhar da Ergonomia e das Clínicas do Trabalho". A atividade é gratuita e voltada a trabalhadores, estudantes, pesquisadores, cipestas, sindicalistas, profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e demais interessados.

O curso ocorre nos dias 25 e 26 de março, das 08h30 às 18h, sendo possível optar por diferentes formas de participação, entre presencial, on-line síncrona, on-line assíncrona ou YouTube. É importante ficar atento às condições específicas de cada modalidade e às diferentes datas e formas de inscrições.

A capacitação, coordenada por Juliana Andrade Oliveira, socióloga tecnologista da Fundacentro, tem caráter introdutório e dá continuidade ao curso “Ergonomia no enfrentamento dos fatores psicossociais do trabalho”, realizado em 2024 e 2025. Ao lado de Juliana, que também é uma das docentes do curso, estão José Marçal Jackson Filho, Thaís Helena de Carvalho Barreira, Emerson Moraes Teixeira e Laura Soares Martins Nogueira, especialista da Fundacentro.

Com carga horária de 16h, as aulas expositivas apresentarão ferramentas teóricas da Ergonomia da Atividade e de Clínicas do Trabalho para compreender e intervir sobre fatores psicossociais e organizacionais do trabalho (FPT). Haverá também estudos de caso e discussão em torno de material audiovisual.

Participação e inscrições
Na modalidade presencial, o curso será no auditório da Fundacentro, localizada à rua Capote Valente, 710, no bairro de Pinheiros, em São Paulo/SP. O **formulário** de inscrições fica disponível até 7h do dia 25 de março de 2026.

Na modalidade *on-line* síncrona, ou seja, para participar em tempo real, são 500 vagas e as inscrições são até 9h59 do dia 27 de março de 2026 pelo **Moodle da Fundacentro**.

Na modalidade *on-line* assíncrona, em que o aluno acessa posteriormente as aulas gravadas, não há limite de vagas e as inscrições são a partir das 10h de 27 de março de 2026 pelo **Moodle da Fundacentro**.

A quarta forma de participar é assistir às aulas pelo canal da Fundacentro no YouTube, para a qual não é preciso se inscrever. Basta acessar os *links* de cada dia/período a qualquer momento: **25/03 manhã, 25/03 tarde, 26/03 manhã, 26/03 tarde**.

No entanto, para fazer jus ao certificado, o interessado deve participar na modalidade presencial ou em uma das modalidades on-line pelo Moodle. Pelo YouTube, não há certificação.

Fatores psicossociais do trabalho
Ano após ano, cresce o número de afastamento por transtornos mentais devido ao trabalho. Em 2025, a Previdência Social concedeu mais de 546 mil afastamentos, um crescimento de mais de 15% em relação a 2024. O cenário crítico, com consequência sociais e

PARA ALÉM DO RISCO, O QUE ESTÁ EM JOGO NA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO?
O OLHAR DA ERGONOMIA E DAS CLÍNICAS DO TRABALHO

25 e 26 de março | 08h30 às 18h

• Presencial: Fundacentro

Rua Capote Valente, 710 - Pinheiros, São Paulo-SP - Auditório

• On-line: plataforma Moodle

com certificação

Transmissão*

/fundacentrooficial

*sem inscrição e sem certificação

FUNDACENTRO

Atividade gratuita ocorre nos dias 25 e 26 de março e discutirá adoecimento mental ocupacional

econômicas aos trabalhadores, familiares, empresas e Estado, exige compreender como o trabalho e os fatores psicossociais e organizacionais (FPT) a ele relacionados impactam na saúde mental.

Passo fundamental para isso é entender e aplicar a análise ergonômica do trabalho e a análise ergonômica preliminar prevista na Norma Regulamentadora 17 (NR 17) para intervir nas situações laborais. As ferramentas da Ergonomia da Atividade permitem associar determinantes às consequências ocupacionais (acidentes e doenças) e redesenhar a organização do trabalho a partir do olhar sobre a atividade.

O curso emerge frente aos indicadores ocupacionais atuais de saúde mental e também à proximidade da vigência do novo texto da Norma Regulamentadora 01 (NR 01), a partir de maio deste ano. “Este curso busca ir além do risco e discutir o que está em jogo na saúde mental no trabalho, recrutando as abordagens das clínicas do Trabalho e da Ergonomia, sem deixar de realizar uma contextualização conceitual sobre a noção de risco psicossocial e como abordá-la de forma a proteger a saúde e a segurança dos(as) trabalhadores(as)”, propõe a coordenadora.

25 de março de 2026:
- Os aspectos psicossociais do trabalho: organização e gestão como problema e as repostas normativas
Docente: Juliana Andrade Oliveira
- Paradigmas da ergonomia sobre a atividade de trabalho
Docente: Thaís Helena Carvalho Barreira
- O olhar da clínica da atividade.
Docente: Emerson Moraes Teixeira

26 de março de 2026:
- Subjetividade, prazer-sofrimento e saúde mental no trabalho
Docente: Laura Nogueira
- Noções fundamentais de Ergonomia: metodologia de análise ergonômica, projeto de situações de trabalho e participação dos trabalhadores, prática da intervenção
Docente: José Marçal Jackson Filho

Texto:
Karina Penariol Sanches
Fundacentro

N876, 19/03/2026

Conjunto 2 em 1 da

JGB

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

REF: 415 TMI
CA: 41611

REF: 420 TMI
CA: 41613

@jgbequipamentos

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

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. Eletrológica (CFT-BR 000662609-9); Tec. Segurança do Trabalho (ORT 0013147/PR) - INSTRUCTOR 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

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

CURSO INSTRUTOR NR-20
31/07 e 01 de agosto 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

Além de participar de cursos realmente capacitantes, você estará colaborando com manutenção de nossa Missão semanal na publicação da Revista Norminha!

RISCOS PSICOSSOCIAIS. Tudo que você precisa em uma plataforma de identificação: do diagnóstico ao plano de ação, essa plataforma cobre todo ciclo de gestão de riscos psicossociais

Norminha 876, 19/03/2026

Por Danilo Morel Pinto*

Em meados de maio de 2024 houve a publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024 que trouxe uma nova redação à Norma Regulamentadora nº 1, na verdade, bem sabemos que por meio dessa nova redação a famosa NR 1, que passou a ser exigido a inclusão dos riscos psicossociais em seu levantamento de riscos. Mais precisamente no item 1.5.3.1.4 o texto obteve o seguinte a seguinte redação: **1.5.3.1.4 - O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.**

O que já era obrigatório para as empresas a criação de um Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no item 1.5 da NR 1, além do levantamento técnico de todos os riscos, a fim de ser utilizado como ferramenta de prevenção e gerenciamento, e posteriormente com a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos o PGR, os riscos psicossociais também passam a ser exigidos nesse documento (PGR).

Essa nova redação da NR 1 entrará em vigor em 26 de maio de 2026, passando a ser exigido nos PGRs (Programas de Gerenciamento de Riscos) das empresas os levantamentos dos riscos psicossociais, sendo passíveis de fiscalização e multas caso esses riscos não estejam identificados nesses documentos.

O próprio governo lançou um Guia de Infor-

mações sobre Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao

Trabalho no ano de 2025 para nortear esses levantamentos e nesse guia ele cita uma lista exemplificativa de 13 fatores de riscos psicossociais ligados ao trabalho mostrando os perigos e suas possíveis consequências para o trabalhador.

Diante dessas informações os profissionais de recursos humanos, gestão de pessoas e profissionais da área do serviço especializado de segurança e medicina do trabalho (SESMT) passaram a ter que se preocupar em encontrar uma ferramenta que pudesse auxiliá-los na identificação desses riscos psicossociais.

A grande maioria dos softwares de gestão de SST existentes no mercado não apresentam nada que possa ser confiável ao ponto desse levantamento dos riscos psicossociais serem levantados com a devida clareza que o assunto requer.

Dessa forma, pensando em facilitar a identificação dos riscos psicossociais desenvolvemos uma plataforma baseada nos 13 fatores de riscos psicossociais apontados pelo Ministério do Trabalho e Emprego em seu guia e que através do cruzamento das informações coletadas pela plataforma junto aos trabalhadores das empresas conseguimos entregar um relatório, na verdade um dossiê que detalha minuciosamente todos esses fatores mostrando como estão os ambientes da empresa com relação aos fatores psicossociais, desde a seu clima organizacional até à identificação

DESTAQUE

de doenças como a síndrome de Burnout.

Além da identificação essa ferramenta ainda dá as ações a serem tomadas em cada caso com auxílio da Inteligência Artificial, a famosa IA podendo assim através de um plano de ação consistente sanar e resolver os problemas que sua empresa possa estar enfrentando relacionados a riscos psicossociais.

A plataforma garante a conformidade com a nova NR-01 (atualização 2025) ao integrar a identificação e a gestão de riscos psicossociais diretamente no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Essa conformidade é sustentada pelos seguintes pilares e funcionalidades:

1. Base Normativa e Metodológica

A plataforma utiliza instrumentos validados e normas internacionais para fundamentar suas avaliações, garantindo que os dados coletados tenham rigor técnico:

Normas: Baseia-se na própria NR-01 e na norma internacional ISO 45003 (gestão de riscos psicossociais no trabalho).

Instrumentos: Utiliza o COPSQ III (Questionário Psicossocial de Copenhagen) e o MBI (Inventory de Burnout de Maslach) para o diagnóstico preciso dos fatores de riscos.

2. Cobertura do Ciclo de Gestão

Para atender às exigências legais, a plataforma cobre o ciclo completo de gerenciamento de riscos exigido pela norma:

Identificação: Realizada através do Questionário DRPS, que avalia 13 fatores de risco divididos em categorias organizacionais, relacionais e cognitivas.

Avaliação: Os riscos são calculados com base na fórmula Risco = Probabilidade x Gravidade, cruzando as dimensões de frequência e impacto de cada questão.

Monitoramento: Feito através de painéis analíticos que permitem acompanhar a evolução dos indicadores.

Documentação: A plataforma gera Relatórios em PDF, facilitando a integração dos resultados ao PGR da empresa.

3. Funcionalidades de Gestão Ativa

Além do diagnóstico, a plataforma oferece ferramentas para a mitigação dos riscos encontrados:

Planos de Ação Automatizados: O sistema gera sugestões de intervenção para os riscos identificados.

Análise Estratégica: Fornece insights profundos sobre os dados coletados para orientar a tomada de decisão.

Campanhas de Avaliação: Permite a criação e gestão de ciclos periódicos de análise, garantindo a melhoria contínua exigida pela NR-01.

Os resultados obtidos por esse levantamento/dossiê, além de obedecerem ao regramento que a nova redação de NR 1 pede, ela pode ir além de um simples cumprimento de legislação podendo servir de base sólida em 3 vertentes:

PGR Completo e Integrado - Garantia de que seu Programa de Gerenciamento de Riscos atende integralmente à Norma Regulamentadora, evitando apontamentos e autuações em fiscalizações.

Controle sobre o FAP - Empresas com gestão ativa de riscos psicossociais reduzem afastamentos (B91), o que impacta diretamente na diminuição da carga tributária sobre a

folha de pagamento.

Segurança Jurídica - Ter o mapeamento técnico atualizado é a principal linha de defesa preventiva contra ações indenizatórias por assédio ou adoecimento no ambiente de trabalho.

Nossa intenção com essa plataforma é trazer uma solução para que esse levantamento de riscos psicossociais seja feito de forma técnica e validado por metodologias e protocolos de avaliação psicossociais reconhecidos internacionalmente e por entidades de classes ligadas ao tema, trazendo assim uma garantia de um diagnóstico epidemiológico e um mapeamento abrangente para todos os setores da empresa.

Esta ferramenta está à disposição para sua empresa ou consultoria, para poder servir de base legal em atendimento à nova NR 01, identificando e também melhorando os ambientes de trabalho das empresas e organizações, buscando sempre um local de trabalho mais saudável, tanto para seus colaboradores quanto para a sua empresa.

Entre em contato conosco pelos nossos canais de comunicação:

WhatsApp: (18) 99727-3800
contato@danilomorel.eng.br



Danilo Morel Pinto
Engenheiro de Segurança do Trabalho

N876, 19/03/2026

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

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

tmm **MHS** **funada** **DOVARE & CALINDO**

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. Eletrológica (CF-1-BR 000562609-9), Tec. Segurança do Trabalho (ORF 0013147/PT) - INSTRUÇÃO: 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

tmm **MHS** **funada** **DOVARE & CALINDO**

O que é cultura de segurança no trabalho: guia completo para empresas

Norminha 876, 19/03/2026

Falar sobre segurança do trabalho vai muito além de normas, procedimentos e equipamentos de proteção. Empresas que realmente conseguem reduzir acidentes e criar ambientes seguros têm algo em comum: uma cultura de segurança forte e consolidada.

A cultura de segurança no trabalho representa a forma como as pessoas pensam, sentem e agem em relação à segurança no dia a dia.

Não se trata apenas de seguir regras, mas de desenvolver um ambiente onde o cuidado com a vida seja um valor compartilhado por todos.

Neste guia completo, você vai entender o que é cultura de segurança, por que ela é essencial para as organizações e como implementá-la de forma prática e eficiente.

O que é cultura de segurança no trabalho

A cultura de segurança no trabalho é o conjunto de valores, crenças, comportamentos e práticas que determinam como a segurança é percebida e priorizada dentro de uma organização.

Em empresas com cultura forte, a segurança não depende apenas da fiscalização ou de normas obrigatórias. Ela faz parte da mentalidade coletiva. Cada trabalhador entende seu papel e age de forma preventiva, mesmo quando não está sendo observado.

Já em ambientes com cultura fraca, a segurança costuma ser vista como obrigação ou burocracia, o que aumenta significativamente

além, pois envolve comportamento, percepção de risco e tomada de decisão. Empresas podem ter todos os procedimentos documentados e ainda assim apresentar acidentes frequentes se não houver engajamento e consciência coletiva.

A verdadeira cultura de segurança acontece quando as pessoas fazem o certo mesmo quando ninguém está olhando.



Os pilares da cultura de segurança

Para que a cultura de segurança se desenvolva de forma consistente, alguns pilares são fundamentais.

Liderança comprometida

A liderança tem papel decisivo. Quando líderes demonstram preocupação genuína com a segurança, dão exemplo e priorizam o tema, a tendência é que toda a equipe siga o mesmo caminho.

Comunicação clara e constante

A segurança precisa ser comunicada de forma simples, transparente e contínua. Conversas abertas fortalecem a confiança e incentivam a participação.

Engajamento das equipes

Trabalhadores precisam se sentir parte do processo. Quando participam das decisões e percebem que suas opiniões são valorizadas, o compromisso aumenta.

Aprendizado contínuo

Empresas com cultura forte aprendem com erros e incidentes, transformando experiências em melhorias constantes.

Responsabilidade compartilhada

A segurança deixa de ser responsabilidade apenas da área de SST e passa a ser um compromisso de todos.

Sinais de uma cultura de segurança forte

Alguns comportamentos indicam que a cultura está consolidada na organização.

- Trabalhadores identificam riscos e comunicam espontaneamente
- Equipes seguem procedimentos mesmo sem supervisão
- Há abertura para diálogo sobre segurança
- Incidentes são analisados com foco em aprendizado

- Lideranças atuam como exemplo
- Segurança é prioridade nas decisões
Quando esses sinais estão presentes, a empresa demonstra maturidade em segurança.

Sinais de uma cultura de segurança fraca

Por outro lado, alguns sinais mostram que ainda há fragilidades.

- Segurança vista como obrigação
- Falta de participação dos trabalhadores
- Lideranças pouco envolvidas
- Comunicação falha
- Foco apenas em indicadores e não em comportamento
- Resistência a mudanças

Identificar esses pontos é o primeiro passo para evoluir.

Como implementar cultura de segurança na prática

Construir uma cultura de segurança não acontece da noite para o dia. É um processo contínuo que exige estratégia e consistência.

1. Avaliar o cenário atual

O primeiro passo é entender o nível de maturidade da empresa em relação à segurança. Isso pode ser feito por meio de diagnósticos, pesquisas internas e análise de indicadores.

2. Engajar a liderança

Sem o comprometimento da liderança, qualquer iniciativa tende a perder força. Líderes precisam ser preparados e conscientizados sobre seu papel no processo.

3. Fortalecer a comunicação

Criar canais de diálogo e incentivar conversas sobre segurança ajuda a tornar o tema presente no dia a dia.

4. Investir em treinamentos comportamentais

Treinamentos que abordam percepção de risco, tomada de decisão e comportamento seguro geram maior impacto do que conteúdos apenas técnicos.

5. Reconhecer boas práticas

Valorizar atitudes seguras reforça comportamentos positivos e incentiva o engajamento.

6. Monitorar e ajustar continuamente

A cultura precisa ser acompanhada por meio de indicadores e feedbacks constantes, permitindo ajustes sempre que necessário.

O papel da liderança na cultura de segurança

A liderança é o principal agente de transformação cultural.

Quando líderes demonstram coerência entre discurso e prática, a equipe passa a enxergar a segurança como prioridade real.

Líderes que escutam, orientam e reconhecem comportamentos seguros criam ambientes mais confiáveis e colaborativos.

Por outro lado, quando a liderança não se envolve, a tendência é que a segurança perca relevância no dia a dia.

Cultura de segurança e comportamento humano

Grande parte dos acidentes está relacionada a fatores comportamentais, como excesso de confiança, pressa, distração e percepção inadequada de risco.

Por isso, desenvolver a cultura de segurança significa também trabalhar aspectos humanos, emocionais e psicológicos.

Empresas que compreendem esse fator conseguem atuar de forma preventiva e estratégica, reduzindo significativamente a exposição ao risco.

Benefícios a longo prazo

Uma cultura de segurança forte gera impactos sustentáveis para a organização.

Além de reduzir acidentes, contribui para a construção de ambientes mais saudáveis, equipes mais engajadas e resultados mais consistentes.

Empresas que priorizam a segurança demonstram cuidado com as pessoas e fortalecem sua reputação no mercado.

Conclusão

A cultura de segurança no trabalho é um dos pilares fundamentais para organizações que desejam crescer de forma sustentável e responsável.

Mais do que cumprir normas, trata-se de desenvolver uma mentalidade coletiva onde a vida e o cuidado com o outro sejam prioridades.

Construir essa cultura exige liderança, comunicação, engajamento e constância, mas os resultados gerados compensam cada esforço.

Quando a segurança se torna um valor, os resultados aparecem naturalmente.

Perguntas frequentes sobre cultura de segurança

O que significa cultura de segurança no trabalho?

É o conjunto de valores e comportamentos que determinam como a segurança é priorizada dentro de uma organização.

Quanto tempo leva para desenvolver cultura de segurança?

É um processo contínuo, mas mudanças significativas podem ser percebidas em médio prazo com ações consistentes.

Raphael Lima

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

N876, 19/03/2026



o risco de acidentes.

Por que a cultura de segurança é tão importante

Organizações que investem na cultura de segurança colhem benefícios que vão muito além da redução de acidentes.

Entre os principais impactos positivos estão:

- Redução de acidentes e afastamentos
- Aumento da produtividade
- Melhoria do clima organizacional
- Fortalecimento da imagem da empresa
- Maior engajamento dos colaboradores
- Redução de custos operacionais
- Fortalecimento da confiança entre equipes

Quando a segurança se torna um valor compartilhado, as pessoas passam a agir com mais responsabilidade e atenção, criando um ambiente mais saudável e eficiente.

Cultura de segurança x cumprimento de normas

Um erro comum é acreditar que cumprir normas já significa ter uma cultura de segurança consolidada. Na prática, normas e procedimentos são apenas a base. A cultura vai

Seu colaborador mais seguro com

EPI.com

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

CLIQUE AQUI OU NO QR CODE

(18) 3608-3003



Crônica da Semana

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

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

O Capacete e o Calendário

Norminha 876, 19/03/2026

O gerente adorava repetir que “segurança é prioridade”. Era até bonito ouvir o problema é que prioridade muda, escorrega na lista quando aparece outra urgência. E a urgência da semana era produzir mais. Sempre produzir mais.

O capacete, o óculos, as pausas, o diálogo... tudo foi sendo empurrado para depois. A empresa dizia que estava “economizando boas práticas” expressão nova no vocabulário corporativo, mas o que chegava ao chão de fábrica era outra coisa: pressão, silêncio e im

proviso.

Ninguém queria ser o chato que levantava a mão e dizia que não dava. Então continuaram. Até que um equipamento falhou. Nada grave ocorreu, mas foi o suficiente para escancarar a realidade: não era falta de tempo, era falta de escolha.

Segurança que só existe no calendário não protege ninguém. E naquele dia, a equipe percebeu que estava pagando o preço de uma escolha que não tinha sido deles.

N876, 19/03/2026

APMT e parceiros lançam Guia para orientar empresas sobre riscos ocupacionais do calor extremo

Norminha 876, 19/03/2026

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 70% da força de trabalho global, ou 2,4 bilhões de pessoas, está exposta ao calor intenso. Outro levantamento, este do Instituto Ar, mostra que a cidade de São Paulo registrou recentemente a temperatura de 36,2 °C e no estado do Rio de Janeiro contabilizou-se mais de 2 mil atendimentos de saúde relacionados ao calor em poucos dias.

Os números reforçam que o calor em demasia não se resume um evento climáticos extremo, mas a um grave problema de saúde pública que afeta todas as pessoas, especialmente as trabalhadoras. Pensando nisso, o instituto e o Movimento Médicos pelo Clima lançaram a publicação “Mudança do clima:

calor e saúde do trabalhador”, desenvolvida em parceria com a Associação Paulista de Medicina do Trabalho (APMT) e apoiada pelo Instituto Itaúsa.

De linguagem acessível, o guia reúne evidências científicas, referências normativas e orientações para setores que tem em sua ênfase a ocupação em ambientes externos, tais como construção civil, agroindústria, transporte e logística. O impacto do calor, além dos danos à saúde, também reverbera na produtividade, haja vista que as perdas podem chegar a 6,2 bilhões de horas por ano no mundo, segundo estimativas.

Muito embora tenhamos Normas Regulamentadoras que tratam do tema (saiba mais aqui), as empresas ainda não conectam de forma consistente a relação entre crise climática

Segurança integrada ao Negócio

Norminha 876, 19/03/2026

Por Adilson Monteiro

Integrar a Segurança à cultura da empresa não só mitiga riscos, como também promove uma força de trabalho mais produtiva e engajada. Além de reduzir significativamente os acidentes, aumentar a produtividade e melhorar o engajamento dos trabalhadores(as), o que leva a benefícios de longo prazo tanto para a força de trabalho quanto para os negócios.

Ao assumir a Segurança como valor e condição ética, as empresas criam um ambiente onde os trabalhadores(as) se sintam seguros, o que, em última análise, leva a menos acidentes e lesões. Mas não só isto, um ambiente de trabalho seguro é propício a níveis mais altos de produtividade, aumentando a eficiência operacional e gerar melhores resultados para os negócios.



A Segurança integrada no Negócio

⚠ O bem-estar dos trabalhadores(as) está intrinsecamente ligado à sua satisfação no trabalho. Uma cultura Organizacional sólida demonstra que a organização valoriza o seu bem-estar. Este compromisso fomenta um sentimento de lealdade e envolvimento entre todos, assim a força de trabalho que se sente segura e valorizada são mais propensos a contribuir positivamente e melhorando o desempenho geral.

Para tanto tudo se inicia pelo compromisso da Liderança em ações efetivas para a criação deste contexto favorável à Segurança, tais como:

👉 **Atitudes:** e comportamentos são frequentemente base para serem espelhados pelos trabalhadores(as), tornando essencial que os líderes modelem práticas seguras de forma consistente.

👉 **Engajamento:** capacitar os funcionários a participar de discussões e processos de tomada de decisão sobre segurança é crucial para promover a Segurança como valor.

👉 **Melhoria Contínua:** o sistema de gestão da Segurança não deve ser estático; ele exige avaliação e atualizações contínuas para permanecerem eficazes.

👉 **Aprendizado:** embora o ensino inicial na Segurança seja crucial para todos os trabalhadores(as), as Organizações também devem considerar a implementação de ensino específico para cada função, a fim de abordar os riscos exclusivos associados a diferentes tarefas.

💡 Assim, a Segurança à cultura da Organizacional não é apenas uma obrigação regulamentar; é um imperativo estratégico que pode gerar benefícios significativos tanto para os trabalhadores(as) quanto para a Organização como um todo. Ao elevar a segurança como valor e condição ética, por meio de um forte comprometimento da liderança, engajamento ativo dos trabalhadores(as), ensino de qualidade, comunicação eficaz e sistemas de reconhecimento, as organizações criam um ambiente de trabalho onde a Segurança está presente em todos os aspectos das operações. A cultura resultante não só reduz acidentes e lesões, como também aumenta a produtividade, eleva o moral dos trabalhadores(as) e fortalece a Sustentabilidade da empresa.

Adquirir o Livro de Adilson Monteiro

🌟 Livro HOP

Desempenho Humano e Organizacional • Pessoas • Liderança • Processo.

🛒 Nelpa Editora

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

🛒 Amazon

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

N876, 19/03/2026

N876, 19/03/2026

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

☎ (18) 99635-3275

☎ (18) 99122-6955

☎ (18) 99110-0486

🌐 <https://guarainsp.com.br/>

✉ comercial@guarainsp.com.br

✉ guarainsp@outlook.com

REDES SOCIAIS:

📷 @guarainsp

f Guarainsp

📺 Guarainsp Inspeção e Calibração

GUARAINSP

INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANÔMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13

🌐 **ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL**

A imensa maioria das organizações se utilizam de Consultorias SST

Norminha 876, 19/03/2026
A afirmação de que 70% das organizações se utilizam de Consultoria SST (Saúde e Segurança do Trabalho), se alinha com a crescente tendência de terceirização (outsourcing) para conformidade legal e gestão de riscos, especialmente no Brasil devido às exigências do e-Social. Embora estudos variem, a necessidade de especialistas externos para gerenciar normas regulamentadoras (NRs) é alta, particularmente em pequenas e médias empresas.

Por força de lei, o e-Social forçou a necessidade de envio de dados de SST por Consultorias SST para manter as informações atualizadas e em conformidade com o Governo Federal, o que percebemos a tendência global indicando que a maioria das empresas terceiriza pelo menos uma função principal, incluindo segurança e conformidade. Até porque, as empresas buscam Consultores SST para elaboração de documentos como Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), mitigando riscos de acidentes e doenças.

Iniciativas de Consultorias como do SESI, SENAC e SEBRAE, demonstram alto impacto em pequenas empresas, com casos de sucesso que levam gestão de SST a centenas de trabalhadores.

Diante dessa realidade, podemos afirmar que, aproximadamente, apenas três por cento (3%) das empresas no Brasil, possuem a necessidade de implantação do Serviço Especializado em Engenharia e Segurança e Medicina do Trabalho, o que demandaria outros 97% aos Consultores de Segurança e Saúde do Trabalho.

COMPOSIÇÃO DO SESMT

1. Médico do Trabalho

2. Engenheiro de Segurança do Trabalho

3. Enfermeiro do Trabalho

4. Técnico em Segurança do Trabalho

5. Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho

Grau Risco	Classificação	Exemplos de Atividades
1	Baixo	Escritórios, escolas, consultorias, comércio varejista
2	Médio	Limpeza urbana, indústria alimentícia, pequena construtora
3	Alto	Metalúrgica, mineração, indústria química
4	Muito Alto	Hospitais, construção civil pesada, energia nuclear, petroq

O Grau de Risco 1, como administração pública; Grau de Risco 2, como hipermercados/supermercados; Grau de Risco 3, como frigoríficos/abatedouros e; Grau de Risco 4, construção pesada se classificaria segundo o número de trabalhadores em cada estabelecimento para determinação do profissional SST, observando que, nos Graus de Risco 1, 2 e 3, com 50 a 100 trabalhadores, não haverá necessidade do profissional SST, quando a partir do Grau de Risco 4, com 50 a 100 trabalhadores, como uma construção pesada por exemplo, um Técnico de Segurança do Trabalho se fará necessário para responder pelo SESMT após sua inscrição oficial no site do Governo como responsável.

Seguindo o quadro II da NR 4, correspondente Grau de Risco 3, com 101 a 250 trabalhadores, nota-se a exigência de 1 Técnico de Segurança do Trabalho e, em seguida ao Grau de Risco 4, duplicamos a presença do Técnico de Segurança do Trabalho para dois (2) e acrescentamos um Engenheiro de Segurança do Trabalho e um Médico do Trabalho.

Na tabela seguinte, onde haverá 251 a 500 trabalhadores, os graus de risco 1 e 2 não re-

querem profissionais SST, porém, a partir do grau de risco 3 haverá necessidade de dois Técnicos de Segurança do Trabalho, atuando sozinho como responsável do SESMT e, no grau de risco 4, mantém-se um Engenheiro de Segurança do Trabalho e um Médico do Trabalho.

Observem que até este momento, visitando a planilha de Grau de Risco 1, 2, 3 e 4, considerando o número de trabalhadores por estabelecimento partindo de 50 a 100, na primeira coluna; 101 a 250, na segunda coluna e 251 a 500 na terceira coluna e 501 a 1000, não vimos nenhum destaque para o Enfermeiro do Trabalho ou o Técnico de Enfermagem do Trabalho, o que naturalmente, por força de necessidade em decorrência de lesão por acidente de trabalho, teríamos de contar com os trabalhadores, membros voluntários da Brigada de Incêndio, previamente formados com coordenação do Médico do Trabalho e apoio do Engenheiro de Segurança do Trabalho para atendimento imediato em primeiros socorros. Lembrando que as Normas Regulamentadoras citam esta necessidade primordial.

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas-CNAE, é a fonte indicadora do Grau de Risco de 1 a 4, definido pela NR4-Norma Regulamentadora 4, para avaliar o perigo de acidentes ou doenças ocupacionais, obrigatório para determinar o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho-SESMT, Programa e Gerenciamento de Riscos-PGR e outras Normas de Saúde e Segurança.

Grau de Risco 4, aquelas organizações de alto risco ou risco máximo; expondo os trabalhadores a perigos graves e frequentes, necessitam efetivamente uma maior participação da equipe do SESMT do início ao fim do processo produtivo, em total parceria com a gerência operacional visando os bons resultados esperados por todos. Vejam exemplos de organizações Grau de Risco 4: Construção Civil Pesada: obras de infraestrutura, demolição, construção de rodovias e túneis, devido a trabalho em altura, maquinário pesado e risco de soterramento; Indústria de Transformação Química e Petroquímica: refinaria de petróleo, fabricação e explosivos, fertilizantes e produtos químicos perigosos; Mineração e Extração: extração de minerais radioativos, carvão, minério de ferro e outros recursos minerais; Saúde e Hospitais: atividades que envolvem alto risco biológico, manuseio de agentes patogênicos e radiação; Serviços de Utilidades Públicas: coleta e tratamento de esgoto, coleta de lixo tóxico e produção, distribuição de energia nuclear; Produção Florestal/Agrícola: atividade específicas como cultivo de fumo, que podem envolver riscos à saúde por exposição a agrotóxico ou agentes.

Complemento para identificação de organizações com atividades de Grau de Risco 4, considerando o número de trabalhadores envolvidos no processo produtivo: cultivo de café/ cultivo de cacau/cultivo de dendê/criação de bovinos para corte/criação de caprinos/ criação de ovinos, inclusive para produção de lã/criação de suínos/produção de pintos de um dia/criação de galináceos, exceto para corte/ serviço de poda de árvore para lavoura/ extração de madeiras plantadas/extração de ma-

QUADRO II		DIMENSIONAMENTO DO SESMT							
Grau de Risco	Técnicos SESMT	Número de empregados no estabelecimento							
		50 a 100	101 a 250	251 a 500	501 a 1000	1.001 a 2.000	2.001 a 3.500	3.501 a 5.000	Acima de 5.000. Para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000
1	Técnico em segurança do trabalho				1	1	1	2	1
	Engenheiro segurança do trabalho						1*	1	1*
	Técnico de enfermagem do trabalho							1	1
	Enfermeiro do trabalho								
	Médico do trabalho				1*	1*	1	1	1*
2	Técnico em segurança do trabalho				1	2	5	1	1*
	Engenheiro segurança do trabalho				1*	1	1	1	1*
	Técnico de enfermagem do trabalho					1	1	1	1
	Enfermeiro do trabalho							1	
	Médico do trabalho				1*	1	1	1	1
3	Técnico em segurança do trabalho		1	2	3	4	6	8	3
	Engenheiro segurança do trabalho				1*	1	1	2	1
	Técnico de enfermagem do trabalho					1	2	1	1
	Enfermeiro do trabalho							1	
	Médico do trabalho				1*	1	1	2	1
4	Técnico em segurança do trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
	Engenheiro segurança do trabalho	1*	1*	1	1	2	3	3	1
	Técnico de enfermagem do trabalho				1	1	2	1	1
	Enfermeiro do trabalho							1	
	Médico do trabalho	1*	1*	1	1	2	3	3	1

*engenheiros do trabalho e médicos do trabalho com tempo reduzido horas de trabalho

deira em florestas nativas/coleta de látex em florestas naturais/pesca de peixes em água salgada/pesca de peixes em água doce/beneficiamento de carvão mineral/extração de minério de estanho/ extração de minério de manganês/extração de ardósia e beneficiamento associado/extração de granito e beneficiamento associado/extração de mármore e beneficiamento associado/refino e outros tratamento do sal/frigoríficos e abate de bovinos/matadouro e abate de reses sob contrato, exceto abate de suínos/abate de aves/fabricação de sucos concentrados de frutas/hortaliças e legumes/fabricação de óleos vegetais em bruto, exceto óleo de milho/fabricação de margarina e outras gorduras vegetais e de óleos não comestíveis de animais/preparação do leite/beneficiamento do arroz/moagem de trigo e fabricação de derivados/fabricação de farinha de mandioca e derivados/fabricação de açúcar em bruto/beneficiamento de café/fabricação de refrigerantes/preparação e fiação de fibras artificiais e sintéticas/fabricação de linhas para costurar e bordar/tecelagem de fios de algodão/serrarias com desdobramento de madeira em bruto/fabricação de papel/fabricação de fraldas descartáveis/fabricação de absorventes higiênicos/fabricação de produtos de papel para uso doméstico e higiênico-sanitário não especificados anteriormente.



Equipe do SESMT coesa com a equipe de produção através da gerência operacional visando ações preventivas permanentemente

A grande maioria das empresas no Brasil, aproximadamente 76%, são microempresas com até 9 pessoas trabalhadoras. Em 2024, o setor de comércio varejista foi um dos maiores empregadores, com mais de 7 milhões de trabalhadores registrados oficialmente.

Empresas industriais com 100 ou mais somam 10.167; quando empresas com mais de 500 trabalhadores totalizam 6.421 e, empresas com mais de 1.000 trabalhadores se aproximam de 3.132.

Foram registradas 20 empresas com 10 mil trabalhadores ou mais; 85 empresas com 1.000 a 9.999 trabalhadores.

70 empresas já foram premiadas entre as organizações com 100 a 999 trabalhadores.

Neste momento, relembro aqui, grandes empresas conhecidas e que se destacam pelo bom desempenho financeiro, graças aos bons gestores: Petrobrás, gigante do Petróleo e Gás; Vale, uma das maiores mineradoras do mundo; Itaú Unibanco, maior banco privado do país; AMBEV, líder em bebidas; Bradesco, grande banco privado, com atuação em seguro; WEG, gigante de equipamentos elétricos e automação; BTG Pontual, banco de investimento de destaque; Santander Brasil, banco

com forte presença; Rede Dior, rede hospitalar.

Em relação aos números de trabalhadores expostos a inúmeros graus de riscos, notamos que a maioria dos trabalhadores profissionais, formados, habilitados e capacitados para execução de uma determinada tarefa relacionada com a sua profissão, saberá identificar os fatores de riscos no seu trabalho em tempo hábil, as possibilidades de contrair doença profissional e, assim, se houver, exigir a eliminação ou o controle, quando esta avaliação de riscos será feita pelo próprio trabalhador profissional, conhecido como autoavaliação de segurança e uma nova visão de segurança do trabalho, quando este já está previamente instruído para possíveis controles e eliminação de possíveis risco no momento da atividade. É reforçada a autogestão, promovendo funções e responsabilidades claras. Tomadas de decisões por pessoas mais próximas da obra, responsabilidade perante os colegas, não os chefes. É a ordem emergindo do empoderamento, não do caos. Trata-se de criar um ambiente onde todos se sintam capacitados para tomar iniciativas e tomar decisões, sem ficar aguardando ordens externas. Todos são responsáveis por si mesmos e por outros. A autogestão funciona muito bem se as pessoas dos trabalhadores tiverem clareza sobre os resultados desejados.

Alguns colegas da área SST não acreditam no “Direito de Recusa” como prerrogativa legal do trabalhador profissional, afirmando que não faz sentido, pois todos, já tem o direito de falar. Estes colegas acreditam que o “Direito de Recusa” é apenas uma ação disponível para o trabalhador como forma de impor responsabilidade da segurança sobre os ombros do trabalhador profissional, eximindo a empresa de erros, já que o trabalhador poderia interromper suas atividades diante de suspeita irregulares.

Caramba! Como dificultam as coisas simples. O “Direito de Recusa” é prerrogativa legal de um trabalhador a interromper suas atividades ou recusar-se a executar um determinado trabalho quando constatar que a situação envolve riscos graves e iminente para a sua vida ou saúde. Esse “Direito” é um mecanismo de proteção à integridade física e psicológica do trabalhador, permitindo que ele se afaste de condições de trabalho que possam colocá-lo em perigo.

Previsto na Norma Regulamentadora 1 (NR1)- Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais: 1.4.3- o trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho, onde a seu ver, por motivos razoáveis, envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico. Respalda pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), especificamente no Artigo 483, que trata da rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado em caso de condições de trabalho que possam causar danos a saúde ou integridade física. Sensações de medo por retaliação por parte da liderança e até risco em manter o emprego; não ter formas adequadas no processo de fazê-lo de forma procedimentada e assim não saber o que virá em seguir e; receio da reação negativa do grupo de colegas de trabalho sobre sua recusa.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022

N876, 19/03/2026



Hierarquia da Prevenção

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

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

www.orlanepereira.com - (11) 96843-9406 contato@orlanepereira.com



Como prever comportamentos inseguros com análise preditiva

Norminha 876, 19/03/2026

Se a gente pudesse prever o próximo acidente antes que ele acontecesse, quantas vidas seriam salvas? Parece ficção científica, né? Mas esse futuro já chegou e ele atende pelo nome de análise preditiva com IA. Por muito tempo, a segurança do trabalho foi reativa: o acidente acontecia, o relatório era feito, o plano de ação era criado... e o ciclo se repetia. Mas se os dados que você coleta todo dia relatórios, inspeções, checklists, desvios, conversas falassem com você? E se eles pudessem mostrar o que está prestes a acontecer, antes mesmo que algo dê errado? É exatamente isso que a análise preditiva faz. Ela pega tudo o que você já registrou (às vezes até o que você nem percebeu que registrou) e identifica padrões invisíveis. Padrões de comportamento, de rotina, de ambiente, de fadiga, de cultura.

- Por exemplo:**
- Se em um setor os desvios de EPI sempre aumentam nas segundas-feiras, isso pode indicar queda de atenção no retorno ao trabalho.
 - Se os relatórios mostram que pequenas falhas de comunicação antecedem quase acidentes, a IA aprende que comunicação é um gatilho de risco.
 - Se a equipe noturna tem mais alertas de não conformidade, o sistema entende que fadiga é um fator crítico.
- O papel da IA é transformar isso em ação. Ela não acusa, não julga. Ela sinaliza. Ela diz: “ei, aqui tem um comportamento que pode virar problema.” E isso muda completamente a

cultura de segurança, porque a conversa deixa de ser sobre erro e passa a ser sobre aprendizado.

Agora, imagina ter uma ferramenta como o INSP AI, que faz isso automaticamente. Você faz suas inspeções de forma natural, e enquanto isso, o sistema está aprendendo com o seu jeito de observar, com os dados da sua empresa, com os comportamentos reais do campo. Ele entende contextos, identifica repetições, e entrega insights como:

“Setor X apresenta aumento de 27% em comportamentos de risco nas últimas 3 semanas.” “Atividade Y demonstra padrão de pressão em 40% das execuções.”

Não é sobre controlar pessoas é sobre entender o ambiente onde elas estão. É sobre criar condições para que o comportamento seguro aconteça naturalmente.

E o mais poderoso? Com o tempo, a IA aprende o perfil da sua equipe. Ela entende o que motiva, o que distrai, o que acelera, o que trava. Ela se torna uma verdadeira parceira estratégica do gestor de SST alguém que ajuda a enxergar o que o olho humano não alcança.

A análise preditiva é o que separa as empresas que reagem às falhas das que prevêem oportunidades. É o que diferencia o técnico que apaga incêndio do técnico que constrói prevenção.

Porque o futuro da segurança não é adivinhar é entender profundamente o comportamento humano com ajuda da tecnologia.

E isso já está acontecendo agora.

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

N876, 19/03/2026

Motoboys terão adicional de periculosidade a partir de 3 de abril

Norminha 876, 19/03/2026

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) assinou uma portaria que define que motoboys e profissionais que utilizam motocicletas como instrumento de trabalho vão passar a receber um pagamento adicional de periculosidade a partir de 3 de abril.

O documento foi assinado em 3 de dezembro pelo ministro Luiz Marinho e estabeleceu o prazo de 120 dias para entrada em vigor.

O adicional será de 30% sobre o salário-base e aplica-se a todas as atividades ou operações de trabalho que envolvam deslocamento de trabalhadores em motocicletas nas vias terrestres normatizadas pela Lei nº 9.503 do Código de Trânsito Brasileiro.

A partir da nova regra, empresas que possuem motocicletas nas atividades de trabalho terão que estabelecer medidas de prevenção ao trabalhador.

Segundo o documento do Ministério do Trabalho, “as atividades laborais com utilização de motocicleta no deslocamento de trabalhador em vias abertas à circulação pública são consideradas perigosas”.

A portaria destaca que a definição ou não da periculosidade no trabalho é responsabilidade das empresas, que deve ser feita mediante laudo técnico elaborado por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

Ainda de acordo com o documento, não são consideradas perigosas as seguintes situações:

- o deslocamento em motocicleta exclusivamente no percurso entre a residência do trabalhador até a ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, após a conclusão de sua jornada;
- as atividades com a condução de motocicleta exclusivamente em locais privados ou em vias internas ou em vias terrestres não abertas à circulação pública, mesmo quando a motocicleta transitar de forma eventual por vias de circulação pública;
- as atividades com uso de motocicleta exclusivamente em estradas locais destinadas principalmente a dar acesso a propriedades lindeiras ou em caminhos que ligam povoações contíguas; e
- as atividades com uso de motocicleta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Em relação aos motoboys, os pagamentos serão feitos pelas empresas para funcionários contratados, registrados em carteira, mas obedecendo alguns critérios. Cada empresa vai analisar se o trabalhador registrado tem direito ou não diante das normas.

As mudanças estão previstas no novo Anexo V da Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) e estabelecem critérios para identificar quando a atividade deve ser considerada perigosa e quando há direito ao pagamento extra.

O ministro reforçou a data para entrada em vigor das novas regras de proteção para trabalhadores que utilizam motocicleta como ferramenta

de trabalho, como motoboys e entregadores.

O adicional corresponde a 30% sobre o salário-base para os trabalhadores e este direito já está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 2014.

Segundo o ministro, a definição de critérios mais objetivos aumenta a segurança do profissional e tende a reduzir conflitos judiciais, já



Adicional será de 30% sobre o salário-base e aplica-se a todas as atividades ou operações de trabalho que envolvam deslocamento em motos

que a regulamentação esclarece quando a atividade deve ou não ser considerada de risco.

“O acordo é com as empresas que contratam para embutir essa proteção. Mas essa proteção é para quem tem registro em carteira, quem está formalizado. Por isso é tão importante a CLT e a participação do sindicato”, explicou.

N876, 19/03/2026

Convite Especial: Mês da Mulher! Evento no SINTESP

Norminha 876, 19/03/2026

Em alusão ao Mês da Mulher, convidamos você para uma manhã de reflexão, conhecimento e fortalecimento do protagonismo feminino.

Data: 21 de março de 2026
Horário: das 9h às 12h
Local: SINTESP; Rua 24 de Maio, 104; 5º Andar; República, São Paulo/S
Participe: Evento gratuito.

Tema Central
“Do Assédio ao Feminicídio: A Escalada da Violência Contra a Mulher”. Palestrante:

Dra. Ellen Juliana Cardoso Lima; Advogada, Professora e Escritora, com sólida atuação nas áreas de Direito do Trabalho, Empresarial e Direito Criminal, com ênfase em crimes empresariais e violência contra a mulher. Assessora Jurídica de Sindicatos, Vice-Presidente da Comissão das Mulheres Advogadas da OAB; Copresidente da UNNA (União Nacional das Advogadas Criminalistas e Acadêmicas de Direito).

Tema:
“A Mulher no Mercado de Segurança do Trabalho”. Palestrante:

Selma Rossana: Técnica de Segurança do Trabalho; Diretora do SINTESP

Um encontro para discutir desafios, fortalecer vozes e valorizar o papel da mulher na sociedade e no mundo do trabalho.

N876, 19/03/2026



ROSINALDO RAMOS

ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br

  [advociarosinaldoramos](https://www.instagram.com/advociarosinaldoramos)

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

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

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

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

Campanha Abril Verde além do laço: conscientização e atitude

Norminha 876, 19/03/2026

Todos os anos, o laço verde reaparece. Ele simboliza a luta pela prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, reforçando a importância da vida no ambiente de trabalho. O símbolo é forte, necessário e legítimo. Mas existe uma pergunta incômoda que precisa ser feita: o que muda depois que o cartaz é retirado da parede?

A campanha Abril Verde não pode se limitar à estética da conscientização. Se o laço permanece apenas no mural, ele vira decoração. Se entra na atitude, ele vira transformação.

O risco da conscientização superficial

Conscientizar não é informar. Informar é transmitir dados. Conscientizar é provocar uma mudança de percepção. A diferença é profunda.

Quando a Campanha Abril Verde se resume a e-mails, banners e frases de impacto, ela atua no nível da informação. As pessoas sabem que segurança é importante. Elas já sabiam antes. O desafio é fazê-las sentir a urgência e assumir a responsabilidade pessoal.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, a eficácia das ações de prevenção está diretamente ligada ao envolvimento ativo dos trabalhadores na construção das práticas de segurança.

Isso significa que campanhas passivas ge-

ram resultados passivos.

O laço verde pode ser comparado a um espelho. Ele não cria a realidade, apenas a reflete. Se a cultura da empresa é forte em prevenção, o laço reforça esse valor. Se a cultura

é frágil, o símbolo não sustenta sozinho.

Abril Verde precisa funcionar como um momento de autoavaliação. Um espelho que pergunta:

- Nossas lideranças praticam o que comunicam?

- Pequenos desvios são corrigidos ou ignorados?

- A segurança é prioridade ou discurso? Sem essa reflexão, o símbolo perde força.

Quando um cartaz não muda comportamento

Existe um fenômeno comportamental importante: repetição sem profundidade gera anestesia.

Quando campanhas se tornam previsíveis, o cérebro passa a ignorá-las. Isso explica por que empresas que repetem os mesmos formatos todos os anos enfrentam queda de engajamento. A mensagem pode ser importante, mas o formato já não provoca atenção.

Para romper essa barreira, é necessário criar experiências que surpreendam, envolvam e desafiem o pensamento automático.

Transformação exige experiência
Comportamentos não mudam apenas por lógica. Eles mudam por experiência. Quando o trabalhador vivencia uma situação simbóli-

ca, escuta uma história impactante ou participa ativamente de uma dinâmica reflexiva, a mensagem ganha profundidade.

A psicologia comportamental mostra que experiências emocionais aumentam a retenção de aprendizado e fortalecem a internalização de valores. Isso significa que campanhas eficazes precisam ir além da exposição de conteúdo técnico.

Conscientização verdadeira acontece quando a pessoa se enxerga dentro da mensagem.

A campanha que continua depois de abril

Um dos maiores erros é tratar o Abril Verde como encerramento. Ele deve ser início.

Empresas que obtêm resultados concretos utilizam o mês como ponto de partida para ações contínuas: reforço de liderança, revisão de processos, análise de quase-acidentes e estímulo ao protagonismo individual.

Quando abril termina, a cultura precisa permanecer. Caso contrário, o laço verde vira apenas lembrança anual.

A diferença entre adesão e compromisso

Adesão é participação pontual. Compromisso é postura permanente.

A Campanha Abril Verde deve buscar compromisso. Isso envolve despertar senso de responsabilidade coletiva. Quando cada trabalhador entende que suas escolhas impactam a segurança do outro, a prevenção ganha di-

mensão ética.

Segurança deixa de ser obrigação e passa a ser valor compartilhado.

“O laço verde é símbolo. A atitude verde é cultura.”

Quando a mensagem precisa ganhar vida

Para que a campanha Abril Verde saia do cartaz e entre na atitude, é preciso criar momentos que marquem a memória coletiva. Experiências que conectem risco, escolha e consequência de forma clara e simbólica.

A Realizarte Palestras atua exatamente nesse ponto de transformação. Em ações para SIPAT, SIPATMA, SIPATR e Campanhas de Abril Verde, suas apresentações utilizam narrativa, metáforas visuais e interação para transformar conscientização em experiência.

Na palestra “A Fórmula Mágica da Segurança”, o público percebe, de forma concreta e simbólica, como pequenas distrações e decisões automáticas podem alterar completamente um resultado. A mensagem não permanece no plano racional. Ela alcança a consciência.

Quando a experiência marca, o comportamento acompanha.

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

N876, 19/03/2026



Grupo KMB, franqueado O Boticário no interior paulista, conquista selo Great Place to Work pelo segundo ano consecutivo

Reconhecimento reforça o compromisso com a valorização das pessoas e com a construção de um ambiente corporativo pautado em desenvolvimento, escuta ativa e boas práticas de gestão

Norminha 876, 19/03/2026

O Grupo KMB, franqueado O Boticário em São José do Rio Preto/SP e mais 80 cidades do interior paulista, conquistou pelo segundo ano consecutivo a certificação **Great Place to Work (GPTW)**, uma das mais relevantes quando o assunto é ambiente de trabalho e cultura organizacional. A certificação é concedida com base na percepção dos próprios colaboradores, a partir de pesquisa confidencial que avalia clima, confiança e práticas de gestão.

A conquista do selo é resultado de uma estratégia estruturada de gestão de pessoas, que inclui canal de escuta anônima, programas contínuos de capacitação, reconhecimento por desempenho, construção colaborativa do Código de Ética e desenvolvimento de lideranças com foco em gestão humanizada. Benefícios como plano de saúde e odontológico também fazem parte da política de cuidado com o time.

“Receber novamente a certificação GPTW confirma que estamos no caminho certo. Mais do que um selo, esse reconhecimento reflete a confiança dos nossos colaboradores e o esforço diário para manter um ambiente onde as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e protagonistas do seu desenvolvimento”, afirma Leandro Bagdasaryan, CEO do Gru-

po KMB.

Com a nova certificação, o Grupo KMB reforça seu compromisso com a melhoria contínua, utilizando os resultados da pesquisa como ferramenta estratégica para aprimorar processos, fortalecer lideranças e consolidar um ambiente de trabalho cada vez mais saudável, colaborativo e sustentável.

Sobre o Grupo KMB

Com mais de quatro décadas de atuação, o Grupo KMB é franqueado do Boticário no interior paulista, com presença em 81 cidades da região. O grupo reúne 55 operações, entre lojas e Espaços do Revendedor, e se destaca pela solidez de sua gestão, expansão consistente e foco permanente na valorização de pessoas.

Sobre O Boticário

O Boticário é uma empresa brasileira de cosméticos e marca primogênita do Grupo Boticário. A marca de beleza mais amada e preferida dos brasileiros* foi inaugurada em 1977, em Curitiba (Paraná), e tem a maior rede franquada** de Beleza e Bem-estar do Brasil com pontos de venda em 1.650 cidades brasileiras e presença em 15 países.

N876, 19/03/2026

Aqui tem!

SAÚDE OCUPACIONAL

CUIDANDO DE VOCÊ EM CADA ETAPA!



R2 MED

Aqui tem!

EXAME ADMISSSIONAL

Cuide da sua saúde desde o início!



R2 MED

Aqui tem!

EXAME PERIÓDICO

Acompanhe sua saúde no trabalho!



R2 MED

Aqui tem!

EXAME DEMISSSIONAL

Saia com a saúde em dia!



R2 MED 67 9 9223-5251



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

O acidente radiológico com o Césio-137 em Goiânia: uma análise à luz da Engenharia de Segurança Proativa

Norminha 876, 19/03/2026
Resumo

O acidente radiológico ocorrido em Goiânia, em setembro de 1987, é considerado um dos mais graves eventos envolvendo fontes radioativas fora de instalações nucleares. O episódio teve origem na violação de um equipamento de radioterapia abandonado contendo Césio-137, cuja fonte radioativa foi removida e disseminada entre moradores da cidade sem conhecimento dos riscos. O evento resultou em quatro mortes confirmadas, centenas de pessoas contaminadas e mais de 100 mil indivíduos submetidos a exames de monitoramento radiológico. Este artigo analisa o acidente sob a perspectiva da Engenharia de Segurança Proativa de Washington Ramos Barbosa, utilizando os modelos da Abordagem Sociotécnica Estruturada, da Gestão Dinâmica de Riscos e da Visão Sistêmica da Segurança integrada às demais áreas organizacionais. A análise demonstra que o acidente não foi apenas consequência de um erro humano isolado, mas resultado de falhas sistêmicas envolvendo gestão de ativos perigosos, governança institucional, cultura de segurança e controle regulatório.

Mais informações em:
<https://gestaoproativawb.blogspot.com/2026/03/o-acidente-radiologico-com-o-cesio-137.html>

Prevenção de Tragédias e Acidentes Maiores
É necessário desenvolver estudos aprofundados sobre grandes acidentes/tragédias, descobri que existem poucos estudos de destaque nesta área, quando desenvolvi minha te



se de doutorado, assim como Vaughan em 1999 em um artigo sobre o lado negro das Organizações. É importante compreender como ocorre a Construção Social dos Riscos e congregar as contribuições da engenharia, da Sociologia e da Psicologia sobre este tema, o Fator Humano/Erro Humano é a ponta do Iceberg, uma proposta neste sentido com o objetivo de Prevenir Acidentes Graves em: https://www.researchgate.net/publication/376613455_Ebook_Capacitacao_na_Prevencao_de_Acidentes_Maiores_atraves_da_Abordagem_da_Seguranca_Proativa_O_Fator_e_o_Erro_Humano_sao_a_Ponta_do_Iceberg

O e-book acima já atingiu mais de 4100 leituras.
Mais em:
<https://gestaoproativawb.blogspot.com/2023/05/capitacao-e-mentoria-inicial-do-curso.html>

A "SEGURANÇA" É CONSTRUÍDA SOCIOTECNICAMENTE.

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

N876, 19/03/2026

Elas Constroem: capacitação cria renda e trabalho para mulheres no setor da construção

Norminha 876, 19/03/2026

"Lugar de mulher é onde ela quiser, e quando a gente tem essas palavras de ordem na vida, nada é impossível". A frase de Tatiana Gomes Santos, 44 anos, define bem os rumos profissionais que sua vida tomou no último ano. Ela trabalhava como me rendeira em Aracaju (SE) e quando viu que seu contrato ia acabar, descobriu cursos na área da construção do programa Elas Constroem, uma parceira da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) com o SENAI, e conseguiu uma vaga para carpintaria. Recebeu aulas práticas e teóricas e, em pouco tempo, estava empregada.

"É uma profissão pesada e precisa de força de vontade para estar ali, mas não tinha nada que fizesse parar, eu tinha emprego", conta. "E a experiência do curso foi maravilhosa, co loco em prática o que aprendi e uso todas as ferramentas, serra, tico-tico, serra circular", diz Tatiana. A líder deste projeto na localidade é a Adriana Leite Crepaldi da Associação Sergipana dos Empresários de Obras Públicas (ASEOPP). A carpinteira pretende adquirir mais experiência em obras e também quer fazer curso de pedreiro, eletricista e de marceneiro no futuro.

Rosa Maria Figueiredo, 51 anos, precisava pintar a casa. E quando viu um curso gratuito de pintura em obras imobiliárias com vale



transporte e café da manhã acho que era bom demais pra ser verdade, mas foi atrás. Me inscrevi imediatamente, duvidando ainda!", brinca. O que era dúvida, virou profissão para a moradora de Campo Grande- MS, que participou do projeto sob as lideranças de Kely de Paula de Oliveira (Superintendente do Sinduscon-MS) e Valéria Gabas (Diretora de Unidade de Negócio da Plaenge).

De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do MTE (Caged), 11.455 novas mulheres garantiram sua vaga de emprego formal no setor da construção em 2025, elas são 13% dos trabalhadores presentes nos canteiros de obras no Brasil e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estima que mais de 200 mil mulheres trabalham hoje no setor, um crescimento de 50% nos últimos dez anos no número de contratações.

CBIC

N876, 19/03/2026



O Futuro da Segurança do Trabalho Já Começou! Safety 4.0 e Tecnologia com Cleber Candido

Norminha 876, 19/03/2026

A **segurança do trabalho** está passando por uma grande transformação com a chegada da Indústria 4.0, da inteligência de dados e das novas tecnologias digitais.

No Episódio 46 do Podcast 100% NO ALVO, conversamos com Cleber Candido, CEO da CESLA, especialista em Segurança Industrial e Transformação Digital, referência em soluções Safety 4.0.

Cleber possui uma trajetória internacional na área de segurança industrial e já contribuiu com programas de formação ligados à TEEX – Texas A&M University (EUA), compartilhando conhecimento com profissionais de diversos países.

Neste episódio você vai entender:

- ✓ Como a tecnologia está transformando a segurança do trabalho
- ✓ O que é Safety 4.0
- ✓ Como a Indústria 4.0 impacta a preven-

ção de acidentes

- ✓ A importância do compliance e da cultura preventiva
- ✓ O futuro do profissional de Segurança do Trabalho

Na bancada, Douglas Hakini recebe também Heitor Carlos Silva, empresário e especialista em Segurança e Saúde do Trabalho, trazendo reflexões importantes sobre inovação e gestão de riscos.

Se você trabalha com Segurança do Trabalho, Engenharia, Gestão Industrial, Tecnologia ou Inovação, este episódio é para você.

Assista o Episódio 46 na íntegra:
https://youtu.be/taUzbuqq_08?si=6M6hiOPLKZPQ4NGb

Se você acredita que conhecimento transforma realidades, venha ser parceiro do 100% NO ALVO.

N876, 19/03/2026

Conjunto 2 em 1 da JGB

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



REF: 415 TMI
CA: 41611

REF: 420 TMI
CA: 41613

@jgbequipamentos

Por que profissionais experientes sofrem acidentes: o perigo do excesso de confiança

Norminha 876, 19/03/2026

Quando um acidente envolve um profissional experiente, a reação mais comum costuma ser surpresa. Afinal, trata-se de alguém que conhece profundamente o processo, domina a atividade e já realizou aquela tarefa inúmeras vezes ao longo da carreira. Ainda assim, incidentes continuam acontecendo, e com uma frequência maior do que muitos imaginam.

Essa realidade revela um ponto importante para a segurança do trabalho: experiência, por si só, não garante comportamento seguro. Em algumas situações, ela pode até aumentar o risco quando vem acompanhada de excesso de confiança, automatização das tarefas e redução da percepção de risco.

Compreender por que profissionais experientes sofrem acidentes é fundamental para fortalecer a cultura de segurança e desenvolver estratégias mais eficazes de prevenção.

A falsa sensação de controle

Com o tempo e a repetição das atividades, é natural que os trabalhadores desenvolvam maior familiaridade com suas tarefas. Essa familiaridade traz agilidade e segurança técnica, mas também pode gerar a sensação de que tudo está sob controle e de que nada inesperado irá acontecer.

A falsa sensação de controle faz com que pequenos sinais de risco deixem de ser percebidos, procedimentos sejam flexibilizados e a atenção diminua de forma gradual. Muitas vezes, esse comportamento não ocorre por negligência, mas pela crença de que a experiência é suficiente para evitar problemas.

Esse cenário cria um ambiente propício para falhas, pois o risco passa a ser subestimado e a vigilância diminui.

O excesso de confiança como fator de risco

O excesso de confiança é um dos fatores comportamentais mais associados a acidentes de trabalho. Ele surge quando o trabalha-

dor acredita que domina completamente a atividade e que sua experiência o protege de qualquer imprevisto.

Esse tipo de pensamento pode levar à tomada de decisões mais arriscadas, ao descumprimento de procedimentos e à redução do cuidado com etapas consideradas simples ou rotineiras. Em muitos casos, a pessoa sequer percebe que está assumindo mais riscos, pois acredita estar apenas sendo mais rápida ou eficiente.

Com o tempo, pequenos desvios passam a ser normalizados, aumentando a probabilidade de incidentes.

Automatização das tarefas e perda de atenção

Outro fator relevante é a automatização das tarefas. Quando uma atividade é realizada repetidamente, o cérebro tende a executá-la de forma automática, exigindo menos esforço cognitivo. Embora isso aumente a produtividade, também pode reduzir o nível de atenção e a capacidade de perceber mudanças no ambiente.

Essa diminuição da atenção faz com que o trabalhador fique mais suscetível a distrações e menos preparado para reagir a situações inesperadas. Em ambientes com riscos elevados, essa condição pode ter consequências significativas.

Por isso, é fundamental reforçar a importância da atenção plena mesmo em atividades consideradas simples ou rotineiras.

Experiência protege quando gera consciência

A experiência é um fator extremamente positivo quando está associada à consciência e

à responsabilidade. Trabalhadores experientes possuem conhecimento prático valioso e podem contribuir significativamente para a prevenção de acidentes quando mantêm uma postura vigilante.

O problema surge quando a experiência passa a ser interpretada como garantia absoluta de segurança. Nesse momento, o cuidado di-



minui e o risco aumenta.

A experiência protege quando gera aprendizado contínuo e respeito pelos riscos, mas pode prejudicar quando leva ao descuido ou à autoconfiança excessiva.

O papel da cultura de segurança

Uma cultura de segurança forte ajuda a reduzir os impactos do excesso de confiança, pois reforça constantemente a importância do cuidado e da percepção de risco. Em ambientes onde a segurança é tratada como valor, trabalhadores experientes são incentivados a manter a atenção e a seguir procedimentos de forma consistente.

Além disso, a cultura promove um ambiente onde todos se sentem responsáveis pela prevenção, independentemente do tempo de experiência ou da função exercida.

Quando a organização valoriza o aprendizado contínuo e o diálogo aberto, torna-se mais fácil identificar comportamentos de risco e promover ajustes necessários.

Como reduzir riscos entre profissionais experientes

Reduzir acidentes envolvendo profissionais experientes exige abordagem comportamental e estratégica. Algumas ações podem contribuir significativamente para fortalecer a percepção de risco e manter o nível de atenção elevado.

Entre as principais práticas estão o reforço contínuo da comunicação sobre segurança, treinamentos comportamentais, incentivo à reflexão sobre riscos e valorização de boas práticas. Também é importante estimular o compartilhamento de experiências e aprendizados entre as equipes.

Outra estratégia eficaz é promover momentos de pausa para análise das atividades, incentivando os trabalhadores a refletirem sobre possíveis riscos antes de iniciar tarefas rotineiras.

A importância da percepção de risco

A percepção de risco é a capacidade de identificar perigos e avaliar suas possíveis consequências. Mesmo profissionais altamente qualificados podem apresentar falhas nessa percepção quando estão excessivamente confiantes ou habituados à rotina.

Fortalecer a percepção de risco exige treinamento, comunicação constante e estímulo à atenção plena. Quando trabalhadores conseguem reconhecer riscos com maior clareza, tendem a adotar comportamentos mais seguros e preventivos.

Benefícios de trabalhar o comportamento seguro

Ao desenvolver ações voltadas para o comportamento seguro, as organizações conseguem reduzir significativamente a exposição a riscos e fortalecer a cultura de prevenção.

Além da redução de acidentes, há melhora no clima organizacional, aumento do engajamento das equipes e fortalecimento da confiança entre trabalhadores e lideranças.

Investir no desenvolvimento comportamental contribui para ambientes mais seguros e sustentáveis.

Conclusão

Compreender por que profissionais experientes sofrem acidentes é essencial para evoluir na gestão da segurança. A experiência é um recurso valioso, mas precisa estar acompanhada de consciência, atenção e respeito pelos riscos envolvidos nas atividades.

Organizações que trabalham o comportamento seguro e fortalecem a cultura de segurança conseguem transformar a experiência em um fator de proteção, e não de risco.

Promover reflexão contínua e estimular a percepção de risco são caminhos fundamentais para reduzir acidentes e construir ambientes mais seguros.

Perguntas frequentes sobre profissionais experientes e acidentes

Por que profissionais experientes sofrem acidentes?

Porque a experiência pode gerar excesso de confiança, automatização das tarefas e redução da percepção de risco, aumentando a probabilidade de falhas.

O excesso de confiança realmente aumenta o risco?

Sim. Ele pode levar à flexibilização de procedimentos e à diminuição da atenção, fatores que contribuem para acidentes.

Como reduzir acidentes com trabalhadores experientes?

Por meio de treinamentos comportamentais, fortalecimento da cultura de segurança, comunicação constante e incentivo à percepção de risco.

Experiência é um fator positivo ou negativo?

É positiva quando gera consciência e aprendizado contínuo, mas pode se tornar um risco quando leva ao descuido.

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

N876, 19/03/2026

Evento de saúde mental corporativa abordará o impacto da NR-1 e estratégias para garantir a conformidade no trabalho

Norminha 876, 19/03/2026

Em sua 7ª edição, o Vittude Summit, maior evento de saúde mental corporativa do Brasil, acontecerá nos dias 25 e 26 de março em São Paulo. Realizado pela Vittude, referência no desenvolvimento e gestão estratégica de programas de saúde mental para empresas, a ocasião reunirá gestores de saúde corporativa, líderes de RH, médicos do trabalho, engenheiros de segurança do trabalho e especialistas em saúde mental para compartilhar boas práticas e promover trocas estratégicas sobre o tema: ‘Desvendando a regulamentação e estratégias para garantir a conformidade no trabalho’.

Vittude Summit 2026, Data: 25 e 25 de março de 2026, **Horário:** 08h às 19h

Local: Transamérica Expo Center – Av. Dr. Mário Vilas Boas Rodrigues, 387 – Santo Amaro, São Paulo – SP.

Ingressos: disponíveis no link

N876, 19/03/2026





FALE CONOSCO AGORA MESMO!

É SÓ CLICAR AQUI

 **18 99623-0911**

 **18 3608-3003**

TUDO ISSO SÓ NA

EPI.com

Equipamentos de Segurança

Liderança na Segurança do Trabalho: influência vai além do cargo

Norminha 876, 19/03/2026

Quando se fala em liderança, muitas pessoas associam imediatamente a cargos de chefia, coordenação ou diretoria. No entanto, na Segurança do Trabalho, a liderança mais transformadora nem sempre está no organograma. Ela está na postura, na coerência e na capacidade de influenciar pessoas no dia a dia.

A verdade é simples e poderosa: na SST, liderança não depende de cargo, depende de influência.

Autoridade formal não garante influência

Ter autoridade formal significa possuir um título, uma função reconhecida ou poder hierárquico. Mas isso não garante que as pessoas realmente escutem, confiem ou sigam orientações de forma consciente.

Muitos profissionais ocupam posições de liderança, mas não conseguem gerar engajamento. Ao mesmo tempo, técnicos e engenheiros sem cargo formal exercem forte influência simplesmente pela postura, pela forma de se comunicar e pela coerência entre discurso e prática.

A liderança verdadeira é percebida, não imposta.

Influência nasce da coerência

Na Segurança do Trabalho, coerência é um dos pilares da liderança. Quando o profissional cobra o uso de EPI, mas não utiliza corretamente o seu, a mensagem perde força. Quando exige cumprimento de procedimentos, mas flexibiliza regras em situações convenientes, a confiança se enfraquece.

Por outro lado, quando há alinhamento entre o que se fala e o que se faz, a influência se fortalece naturalmente. As pessoas observam mais do que escutam.

Coerência transforma discurso em exemplo.

Liderança técnica versus liderança humana
Dominar normas e procedimentos é essencial na SST. No entanto, liderança vai além do conhecimento técnico. Ela envolve escuta, empatia e capacidade de compreender o comportamento humano.

Um profissional pode ser tecnicamente brilhante e ainda assim ter dificuldade em mobilizar pessoas. Liderar na Segurança do Trabalho exige entender medos, resistências e motivações.

A técnica orienta o caminho. A liderança inspira o movimento.

O poder da postura no dia a dia

Pequenas atitudes comunicam grandes mensagens. A forma como o profissional aborda uma não conformidade, o tom utilizado em uma orientação e a maneira como reage diante de um erro revelam muito sobre sua liderança.

Uma postura agressiva gera medo e silêncio. Uma postura respeitosa gera diálogo e confiança. E confiança é a base para que riscos sejam comunicados antes que se transformem em acidentes.

Liderar é, muitas vezes, saber como se posicionar diante das pessoas.

Liderança como construção coletiva

Na Segurança do Trabalho, ninguém constrói prevenção sozinho. A liderança eficaz en-

volve mobilizar equipes, incentivar participação e promover responsabilidade compartilhada.

Quando o profissional de SST entende que sua função é facilitar processos e desenvolver consciência, ele deixa de atuar apenas como fiscal e passa a ser agente de transformação.

Influenciar é convidar as pessoas a fazerem parte da solução.

Protagonismo além do organograma

Muitos profissionais acreditam que só podem exercer liderança quando ocuparem cargos estratégicos. Essa visão limita o próprio potencial. A liderança começa na decisão de



assumir responsabilidade pelas próprias atitudes e pelo impacto que elas geram.

O técnico que orienta com respeito já está liderando. O engenheiro que escuta antes de decidir já está liderando. O membro da CIPA que provoca reflexão construtiva também está liderando.

O protagonismo não espera promoção. Ele começa na escolha diária de agir com consciência.

Liderança que gera cultura

Cultura de segurança não se sustenta apenas com normas escritas. Ela se consolida quando líderes, formais ou informais, vivem os valores que defendem.

Quando a liderança é coerente, a segurança deixa de ser obrigação e passa a ser compromisso coletivo. As pessoas passam a agir com mais responsabilidade, não por medo, mas por entendimento.

Liderança consistente fortalece cultura sólida.

O desafio da liderança na SST

Liderar na Segurança do Trabalho exige coragem. Coragem para dialogar em ambientes resistentes, para manter coerência sob pressão e para defender a vida mesmo quando há cobrança por produtividade.

Exige também humildade para reconhecer erros, aprender continuamente e ouvir diferentes perspectivas. Liderança não é rigidez. É maturidade.

Liderança não é sobre posição hierárquica

Na Segurança do Trabalho, liderança não é sobre posição hierárquica. É sobre influência, coerência e capacidade de mobilizar pessoas em direção ao cuidado com a vida.

Quando profissionais assumem essa responsabilidade, a prevenção se fortalece, a cultura evolui e os ambientes se tornam mais seguros.

Influência vai além do cargo. Ela começa na postura e se consolida no exemplo.

Protagonistas da Segurança

<https://instagram.com/protagonistasdaseguranca/> Estamos aqui para ajudar pessoas a fortalecer as habilidades que diferenciam os profissionais que protegem vidas e inspiram mudanças na Segurança do Trabalho.

N876, 19/03/2026

Novo curso na Universidade de São Paulo?

Norminha 876, 19/03/2026

Hoje compartilho uma novidade que deixará muitos profissionais ou "indecisos" curiosos e que tem tudo a ver com o futuro da engenharia e, claro, com a nossa jornada profissional, especialmente para quem está começando!

Eu aproveito que a minha rede tem um grande número de iniciantes na carreira para aproveitar estas oportunidades,

A Escola Politécnica da USP, um dos maiores centros de excelência do Brasil, acaba de criar o curso de Engenharia Eletrônica e Sistemas Computacionais!

Com 56 vagas anuais no campus do Butantã e vestibular já em 2026 para ingresso em 2027, essa graduação promete revolucionar a formação de engenheiros.

O que mais me chamou a atenção é a estrutura pedagógica baseada em projetos práticos.

Desde o primeiro ano, a teoria se une à prática, com foco em matemática, física e computação. Os Projetos Integrativos Extensionistas são um diferencial incrível, desafiando os alunos a desenvolverem soluções para problemas reais da sociedade.

Segundo a reportagem que li no Poder360, o professor Gustavo Pamplona destacou que: "O curso foi pensado para motivar a criação de projetos de engenharia com forte impacto social, envolvendo áreas como computação, projeto de semicondutores, chips e inteligência artificial."

Imaginem só: desenvolver sistemas de alerta para desastres naturais ou estratégias para cidades inteligentes. Isso não é apenas aprender, mas construir o futuro.

Nos anos finais, a personalização da forma-

ção é um ponto alto, com trilhas de especialização em áreas super estratégicas como "IA, semicondutores, chips, sistemas embarcados, comunicações e processamento de sinais", complementa a reportagem.

É a chance de moldar a carreira de acordo com as paixões e as demandas do mercado., além disso, mostrar que a prática é levada a sério, o texto menciona dois projetos inspiradores:

1. tracker biaxial: um dispositivo que acompanha o movimento do Sol para otimizar a captação de luz;

2. monitoramento do Riacho Doce: uma rede de sensores para prevenir enchentes na comunidade de São Remo, em São Paulo.

Esses exemplos mostram como a engenharia pode ser uma ferramenta poderosa para gerar impacto social e inovar.

Para os profissionais que estão no início da carreira, ou pensando em transições, essa é uma inspiração e tanto!

É a prova de que a educação de qualidade, focada em problemas reais, nos prepara não só para o mercado, mas para sermos agentes de mudança, inclusive, temas que abordo com frequência em minhas palestras.

O que vocês acham dessa iniciativa da USP?

Como a formação baseada em projetos práticos pode impulsionar a carreira de um engenheiro iniciante?

Sou [Orestes Rodrigues Junior](#), e você pode conferir minha carreira ao visitar diretamente o meu perfil.

[LinkedIn](#)

N876, 19/03/2026

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)

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

31 ANOS
1994 - 2025

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Associado **ANIMASEG**

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

www.softworksepi.com.br