

Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 18 - Edição: 881 - 23/04/2026 - 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

Especialista alerta para armadilhas na interpretação da NR-1 que podem prejudicar as empresas

Norminha 881, 23/04/2026

Empresas de todos os portes estão diante de um novo cenário regulatório que exige atenção imediata à gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passa a ter maior rigor na fiscalização a partir de maio de 2026, cresce também a circulação de informações equivocadas sobre

DESTAQUE

o que, de fato, é necessário para estar em conformidade com a legislação.

Atento a isso e para esclarecer dúvidas e orientar gestores, profissionais de Recursos Humanos e lideranças, o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo (Sincovaga-SP), por meio do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho re-

alizou, no dia 15 de abril, a palestra gratuita "Quais são as armadilhas inventadas pelos marketeiros digitais que levarão as organizações à notificação e à multa a partir de maio de 2026?".

Leia matéria completa sobre o assunto na página 02/13 desta edição.

N881, 23/04/2026



O mundo há poucos dias assistiu ao maior espetáculo da Terra e de fora dela: o lançamento, órbita, realização de pesquisas, reentrada e resgate da cápsula tripulada da Orion da missão espacial Artemis, dirigida, planejada, controlada e executada pela NASA.

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

Leia artigo completo na **Página 04/13**

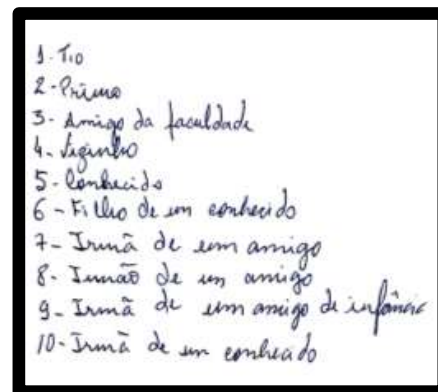


STF: Instituições de ensino questionam punições por risco psicossocial previstas em norma do MTE. **Página 04/13**



Desafios da Segurança na Manutenção

Por **Adilson Monteiro** na **Página 05/13**



A lista macabra

Por **Johan Barbosa** na **Página 05/13**

Os sete pecados capitais e a NR1: uma analogia para refletir sobre os riscos psicossociais no trabalho

Por **Prof. Amauri Crozariolli** na **Página 03/13**



NR-1 amplia protagonismo sobre saúde mental e leva empresas a reverem seus riscos ocupacionais. **Página 09/13**



Presidente da Apas defende regime flexível baseado em horas trabalhadas durante visita a Araçatuba. **Página 06/13**

CLASSIFICAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Abra esta página no seu PC, clique sobre cada NR, que você será levado à NR vigente, do Site Oficial do MTE, com Histórico de cada NR e demais informações oficiais. Presente de **Norminha** na **Página 11/13**



Fim da escala 6x1: saiba profissões que podem não ser afetadas por redução de jornada. **Página 06/13**

Usina indenizará trabalhador ferido ao atravessar canal em chamas. **Página 10/13**

TRT-4 mantém justa causa de trabalhador por forjar ata da CIPA. **Página 13/13**



Adicional de periculosidade para motociclistas dispensa regulamentação prévia. **Página 10/13**

E MUITO MAIS!!!!

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.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. 5070006/92)

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:
Márcio Antônio M. Luna, OAB/SP, Coordenador Municipal Saúde (MTE) e Eng. Especialista de Segurança do Trabalho (SRTA/SP) 5020948/07, Tec. Especialista (SST) 188 00050560-0, Tec. Segurança do Trabalho (SST) 901514/0111 - 985180/118
Márcio Henrique Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho, Mestre em Prevenção de Riscos Laborais, Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006/92

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 HO
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. JOSE LUIZ GARCIA NUNES
Advogado, Engenheiro de Minas, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Especialista em Perícia Integrada (Segurança do Trabalho, Saúde e Meio Ambiente, MTA em Engenharia de Petróleo e Gás Natural, Ex Perito Trabalhista nos Shoras do Trabalho do 15º TIT por seis anos, Assessor Técnico em Perícia Trabalhista, Especialista em Legislação Ocupacional e Titulação 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. 5070006/92)

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: tmm, ANST, ANS, ANS

CAPACITAÇÃO - ANDEST do Brasil
Associação Nacional dos Engenheiros de Segurança do Trabalho

Aspectos Relevantes das Perícias Judiciais Trabalhistas de SST
Curso Intensivo - 3 horas
Data: 26 de abril
Horário: 08h às 12h
Inscrição pela Sympla

FAÇA SUA INSCRIÇÃO AGORA
<https://www.sympla.com.br/evento-online/aspectos-relevantes-das-pericias-judiciais-trabalhistas-de-seguranca-do-trabalho/3383965>

Associados da ANDEST do Brasil possuem desconto de 50%
Para associar-se a ANDEST do Brasil preencha este cadastro.
<https://tinyurl.com/3b5epf2j>

Estes serão os últimos cursos a serem realizados em Presidente Prudente/SP; os demais serão centralizados em Araçatuba/SP. Faça sua inscrição agora mesmo! Muito obrigado!

Especialista alerta para armadilhas na interpretação da NR-1 que podem prejudicar as empresas

Norminha 881, 23/04/2026

Empresas de todos os portes estão diante de um novo cenário regulatório que exige atenção imediata à gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passa a ter maior rigor na fiscalização a partir de maio de 2026, cresce também a circulação de informações equivocadas sobre o que, de fato, é necessário para estar em conformidade com a legislação.

Atento a isso e para esclarecer dúvidas e orientar gestores, profissionais de Recursos Humanos e lideranças, o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo (Sincovaga-SP), por meio do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho realizou, no dia 15 de abril, a palestra gratuita **“Quais são as armadilhas inventadas pelos marketeiros digitais que levarão as organizações à notificação e à multa a partir de maio de 2026?”**.

O encontro foi realizado na sede do Sincovaga-SP (Rua 24 de Maio, 35, 13º andar, Centro), com participação presencial e transmissão online. A atividade foi 100% patrocinada pela entidade, reforçando o compromisso institucional com a disseminação de conhecimento técnico e confiável sobre segurança e saúde no trabalho.

A palestra foi conduzida pelo especialista Eduardo Marcatto, mestre em SSO, engenheiro de Segurança do Trabalho, ergonomista certificado, professor da FGV-SP e auditor em NR-1, com moderação do sanitarista, consultor

em saúde ocupacional e coordenador do Comitê, **Caires José Maria**. O treinamento abordou um dos temas mais sensíveis e atuais na gestão corporativa: a correta interpretação das exigências da NR-1 e a necessidade de adoção de processos estruturados de identificação, avaliação e monitoramento dos riscos ocupacionais, incluindo os fatores psicossociais.

Uma das principais mensagens da palestra, segundo Marcatto, é que a norma não exige benefícios isolados ou ações pontuais, mas sim um sistema consistente de gestão de riscos. “A confusão entre iniciativas de bem-estar e cumprimento legal tem levado muitas empresas a investir em soluções inadequadas ou insuficientes, acreditando que estão em conformidade quando, na realidade, permanecem expostas a autuações e penalidades”, alerta o consultor.

De acordo com o especialista, práticas como salas de descompressão, programas de mindfulness, massagens ou benefícios emocionais podem contribuir para o cuidado com os colaboradores, mas não substituem o processo formal de gestão de riscos exigido pela legislação. “A NR-1 não exige benefícios. Ela exige gestão. Implementar ações sem diagnóstico não atende à norma”, destaca Marcatto.

to.

Outro ponto central abordado foi a mudança conceitual introduzida pela atualização da norma: os fatores psicossociais passaram a ser reconhecidos formalmente como riscos ocu-



pacionais e, portanto, devem ser tratados dentro do sistema de gestão de riscos da organização, integrando instrumentos como o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

“Na prática, isso significa que as empresas precisam estruturar um processo contínuo que envolva diagnóstico, análise e monitoramento das condições de trabalho, considerando aspectos como organização das atividades, carga de trabalho, relações interpessoais, comunicação interna, liderança, pressão por metas e jornadas de trabalho”, explicou Marcatto. “O cumprimento da norma, portanto, não se resume à implementação de uma ação isolada, mas à adoção de um ciclo permanente de gestão”, completou.

O encontro abordou também o papel estratégico do Recursos Humanos e da liderança na implementação da gestão de riscos, destacando que a responsabilidade pela conformidade com a norma é institucional e não restrita a áreas técnicas específicas. “A cultura organizacional e os processos de gestão do trabalho são fatores determinantes para a prevenção de riscos e para a construção de ambientes laborais mais seguros e sustentáveis”, complementou o coordenador do Comitê, Caires José Maria.



A iniciativa integra as ações do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho, uma iniciativa do Sincovaga-SP, que reúne atualmente mais de 820 profissionais das empresas do segmento do varejo alimentar, contando com o apoio da Associação Brasileira de Ergonomia e Fatores Humanos (ABERGO) e da Associação Brasileira de Empresas de Saúde e Segurança no Trabalho (ABRESST). O objetivo é oferecer informação qualificada e promover boas práticas de gestão em saúde ocupacional, contribuindo para a prevenção de acidentes e para a sustentabilidade das empresas do setor.



Abril Verde 2026: Sinduscon-RR e CEREST Boa Vista promovem ações de saúde e segurança nos canteiros de obras.

Norminha 881, 23/04/2026

O Sinduscon-RR, em parceria com o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador Regional Centro Norte – CEREST Boa Vista, unidade vinculada à Secretaria Municipal de Saúde – SMSA de Boa Vista, deu início no dia 1º de abril à programação do Abril Verde 2026, campanha nacional dedicada à conscientização sobre a importância da saúde e segurança no trabalho.

O CEREST Boa Vista é um centro de referência com abrangência regional, responsável por desenvolver ações de saúde do trabalhador nos municípios da região de saúde centro norte do estado de Roraima, são estes: Amajari, Pacaraima, Normandia, Bomfim, Cantá, Mucajá, Alto Alegre e Boa Vista como sede. O Cerest Regional atua em parceria com os serviços de saúde e instituições de outros setores da região, para promoção da saúde, educação, prevenção, atenção e vigilância de Doenças e Agravos Relacionados ao Trabalho (DART).

Com o tema: **“Campanha Abril Verde: juntos pela redução de mortes por doenças e acidentes do trabalho no Brasil”**, este ano as ações estão sendo realizadas diretamente nos canteiros de obras das empresas associadas ao Sinduscon-RR, levando orientação, informação e atividades educativas aos trabalhadores da construção civil.

A programação segue até o fim de abril, com visitas técnicas, diálogos de segurança, orientações preventivas e reforço das boas práticas no ambiente de trabalho, finalizando no dia 28 com uma Blitz educativa com distribuição de materiais educativos aos motoristas, com o objetivo de sensibilizar a sociedade acerca da importância da adoção de práticas seguras no ambiente laboral, bem como fomentar a cultura de prevenção e valorização da saúde do trabalhador.

A iniciativa tem como objetivo fortalecer a cultura da prevenção, reduzindo riscos de acidentes e promovendo mais qualidade de vida aos profissionais do setor.

A parceria entre o Sinduscon-RR e o CEREST Boa Vista reafirma o compromisso das instituições com a valorização da vida, destacando que ambientes de trabalho seguros são fundamentais para o desenvolvimento sustentável da construção civil.

Mais do que uma campanha, o Abril Verde representa um chamado à responsabilidade coletiva, onde empregadores e trabalhadores atuam juntos para garantir um ambiente laboral mais seguro e saudável.

Segurança não é opção. É vida.

**Texto: Sinduscon-RR

Norminha 881, 23/04/2026

Norminha 881, 23/04/2026

Conjunto 2 em 1 da **JGB** Texión® Ml: proteção contra umidade, arco elétrico e fogo repentino (ATPV 9,3 cal/cm²), com resistência, conforto e alta performance para ambientes exigentes.



@jgbequipamentos

Os sete pecados capitais e a NR1: uma analogia para refletir sobre os riscos psicossociais no trabalho

Norminha 881, 23/04/2026
Por Prof. Amauri Crozariolli

Quando falamos em riscos psicossociais, muita gente ainda imagina algo abstrato ou distante da realidade das empresas.

Mas a verdade é que esses riscos aparecem no dia a dia, na forma como as pessoas se comunicam, relacionam, lideram, cobram resultados e lidam com pressão.

Para deixar isso mais fácil de visualizar, podemos usar uma analogia simples e objetiva com os sete pecados capitais (a soberba, a avareza, a inveja, a ira, a luxúria, a gula e a preguiça).

Não como julgamento moral, mas como uma lente para enxergar comportamentos organizacionais que afetam a saúde mental, o clima e a produtividade.

“Riscos psicossociais não surgem do nada: eles são, muitas vezes, o reflexo da forma como o trabalho é cobrado, liderado e convivido”

Prof. Amauri Crozariolli

“A NR1 nos convida a olhar além do cumprimento formal: ela exige maturidade para transformar risco em prevenção e prevenção em cultura”

Prof. Amauri Crozariolli



1 - Quando a cobrança não tem limite

A gula, no ambiente corporativo, aparece quando a empresa exige cada vez mais sem

respeitar limites de tempo, energia e capacidade.

Isso gera:

- sobrecarga
- estresse
- exaustão
- queda de qualidade

Como mitigar: metas realistas, organização do trabalho, priorização clara e revisão da carga de tarefas.

“Quando a exigência cresce mais rápido do que a capacidade da equipe, o risco deixa de ser operacional e passa a ser humano”

Prof. Amauri Crozariolli



2 - Quando se retém tudo

A avareza aparece quando a empresa economiza no que mais importa: pessoas, capacitação, apoio e estrutura.

Isso gera:

- sensação de abandono
- desmotivação
- insegurança
- perda de engajamento

Como mitigar: investir em treinamento, comunicação, estrutura mínima e reconhecimento justo.

“Economizar em pessoas, estrutura e desenvolvimento pode até reduzir custos no curto prazo, mas quase sempre aumenta o risco no longo prazo”

Prof. Amauri Crozariolli



3 - Quando o problema é ignorado

Preguiça, aqui, não é falta de vontade do trabalhador. É quando a organização sabe do problema, mas não age.

Isso gera:

- normalização de desvios
- repetição de conflitos
- sensação de descaso
- perda de confiança na liderança

Como mitigar: ação rápida, acompanhamento de indicadores e melhoria contínua.

“Ignorar sinais de desgaste não é neutralidade; é permitir que o problema se torne parte da rotina”

Prof. Amauri Crozariolli



4 - Quando a comparação vira conflito

A inveja surge em ambientes em que há disputa tóxica, favoritismo e falta de reconhecimento equilibrado.

Isso gera:

- competição doentia
- fofocas
- isolamento
- piora do clima interno

Como mitigar: critérios claros, reconhecimento transparente e cultura de cooperação.

“Onde o reconhecimento é mal distribuído, a colaboração enfraquece e a disputa começa a falar mais alto que o resultado”

Prof. Amauri Crozariolli



5 - Quando há abuso de poder e respeito quebrado

Aqui, a analogia aponta para comportamentos inadequados, invasivos e abusivos, inclusive assédio.

Isso gera:

- medo
- humilhação
- insegurança psicológica
- afastamento emocional do trabalho

Como mitigar: código de conduta, canais de denúncia, treinamento de lideranças e tolerância zero para assédio.

“Quando o poder ultrapassa o limite do respeito, o ambiente de trabalho perde segurança e ganha medo”

Prof. Amauri Crozariolli



6 - Quando ninguém escuta ninguém

A soberba aparece quando a liderança acredita que sempre sabe mais, não ouve a equipe e não aceita crítica e não valoriza sugestões.

Isso gera:

- distanciamento
- desmotivação
- perda de autonomia
- bloqueio da inovação

Como mitigar: liderança aberta ao diálogo, escuta ativa, feedback e participação dos tra

balhadores.

“Liderança que não escuta não corrige o rumo, apenas prolonga os erros”

Prof. Amauri Crozariolli



7 - Quando o clima vira agressão

A ira se manifesta em comunicação violenta, explosões emocionais, conflitos mal resolvidos e ambiente hostil.

Isso gera:

- tensão constante
- medo
- adoecimento emocional
- dificuldade na convivência entre equipes

Como mitigar: comunicação não violenta, gestão de conflitos, formação de líderes e cuidado com o clima organizacional.

“Ambientes marcados por agressividade não produzem alta performance; produzem tensão, silêncio e afastamento”

Prof. Amauri Crozariolli

E onde entra a NR1?

A NR1 ajuda a transformar essa reflexão em ação prática. Ela orienta a empresa a identificar perigos, avaliar riscos e adotar medidas de controle dentro da gestão de riscos ocupacionais.

No caso dos riscos psicossociais, isso significa olhar para:

- organização do trabalho
- metas excessivas
- liderança agressiva
- conflitos recorrentes
- falta de clareza
- ausência de apoio
- clima organizacional deteriorado

Ou seja: não se trata de “culpar pessoas”, mas de enxergar como o trabalho está organizado e como isso impacta a saúde das equipes.

O que a empresa ganha com isso?

Quando a organização enfrenta esses riscos com seriedade, ela ganha em três frentes:

- 1. Empresa**
 - menos afastamentos
 - menos rotatividade
 - mais produtividade
 - mais reputação
- 2. Liderança**
 - mais clareza na gestão
 - menos conflitos
 - mais confiança da equipe
 - mais capacidade de entregar resultados
- 3. Trabalhador**
 - mais segurança emocional
 - menos estresse
 - mais respeito
 - mais qualidade de vida

Em resumo

A NR1 não é só sobre cumprir norma. Ela é uma oportunidade de construir ambientes mais saudáveis, humanos e produtivos. A analogia dos sete pecados capitais ajuda justamente nisso: mostrar, de forma simples, que muitos riscos psicossociais nascem de excessos, omissões e práticas ruins de gestão. Se a empresa quer resultados sustentáveis, precisa cuidar não apenas do que as pessoas fazem, mas de como elas trabalham, convivem e são lideradas.

Lembre-se: a NR1 trata da responsabilidade da empresa sobre os riscos psicossociais que sua forma de organizar o trabalho pode gerar nas pessoas. Por isso, manter uma gestão contínua de controle e prevenção é uma exigência legal. A necessidade é sua, a solução é nossa!

<https://www.implementadornr1.com.br/>

Norminha 881, 23/04/2026

A Artemis II e a Segurança do Trabalho no Brasil

Norminha 881, 23/04/2026

Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor.

O mundo há poucos dias assistiu ao maior espetáculo da Terra e de fora dela: o lançamento, órbita, realização de pesquisas, reentrada e resgate da cápsula tripulada da Orion da missão espacial Artemis, dirigida, planejada, controlada e executada pela NASA.

É de se imaginar que o mais cético dos críticos deve estar abismado e incrédulo com o grau de acerto atingido em uma missão tão complexa, e como ela cumpriu os mais difíceis objetivos estabelecidos.

A primorosa NASA, certamente, não teve apenas êxito nas suas missões anteriores e aprendendo, tirou proveito dos erros cometidos para se aperfeiçoar em um projeto dessa envergadura, o qual segundo ela, está apenas na fase inicial no longo caminho até o Planeta Marte, muito mais desafiador do que a conhecida Lua.

Episódios grandiosos como esse sempre



Se mal comparando a missão magnífica da Artemis, cientificamente exitosa, com as condutas governamentais voltadas à Prevenção de Acidentes neste país, décadas após décadas, é clarividente que a descontinuidade leva a resultados pífios, com empregados, empresas, o próprio governo e a sociedade penalizados por resultados almejados que nunca são alcançados.

A legislação de SST no Brasil muda a cada dia, as entidades fiscalizadoras sofrem com surtos periódicos de relaxamento, as penalidades aplicadas não se sustentam, e a impunidade premia o não cumpridor do amplo e difícil arcabouço normativo em vigor. Tivesse a Política Governamental de Segurança e Saúde do Trabalho brasileira uma missão tão complexa como foi a Artemis II, os resultados não seriam alcançados, pois o planejamento de uma missão não poderia ser mudado a cada instante, como se pratica aqui. Lançamento de programas e normas com vigência procrastinadas em órbitas mal cumpridas, pesquisas interrompidas nas universidades por falta de orçamento, aplicações de normas regulamentadoras aleatoriamente por quem deseja cumprir e muito descompromisso, não produzem credibilidade necessária como acontece na admirável missão espacial americana. Que a missão espacial Artemis sirva de inspiração aos governos que se sucedem na Terra Brasileira, caso contrário continuaremos "Perdidos no Espaço".

Salvo melhor juízo.

Norminha 881, 23/04/2026

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 Malcus 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:

STF: Instituições de ensino questionam punições por risco psicossocial previstas em norma do MTE

Norminha 881, 23/04/2026

A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenem) ingressou com uma ação no Supremo Tribunal Federal (STF) em que contesta a metodologia de punições decorrentes da inclusão de fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho em norma regulamentadora (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1316 foi distribuída ao ministro André Mendonça.

A NR-1 trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A alteração, que passa a vigorar em 25/5, adiciona os fatores psicossociais ao inventário de riscos ocupacionais, ao lado dos já reconhecidos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos. De acordo com o MTE, os fatores psicossociais estão ligados à maneira como as atividades são planejadas, organizadas e executadas. Quando não são bem conduzidas, elas podem prejudicar a saúde de mental, física e social dos trabalhadores. Exemplos incluem metas impossíveis de cumprir, excesso de trabalho, assédio moral, falta de apoio dos chefes, tarefas repetitivas ou solitárias, desequilíbrio entre esforço e recompensa e falhas na comunicação.

Para a Confenem, o próprio MTE teria reconhecido que não há metodologia ou ferramen

ta para avaliar os fatores psicossociais. Por esse motivo, alega que a alteração na norma regulamentadora não poderia ainda surtir efeitos práticos e econômicos, como autuações e sanções aos empregadores.

Na ação, a confederação pede que o STF impeça a aplicação de multas e de outras medidas coercitivas relacionadas a fatores de riscos psicossociais no trabalho até que haja uma norma federal válida e precisa. Segundo a entidade, o guia e o manual divulgados pelo



Segundo a Confenem, não há ferramentas ou metodologia disponíveis para avaliar esse tipo de risco no ambiente de trabalho

MTE não são suficientes para esse fim.

(Virginia Pardal/CR/CF)

SUPREMO TRINUNAL FEDERAL

Norminha 881, 23/04/2026

Você que é Docente de SST, Associe à ANDEST do Brasil
www.andestdobrasil.org

deixam grandiosos ensinamentos para quem deseja aprender, crescer e se diferenciar, e essa verdade indelével transformou civilizações ao longo da história da humanidade. Um ponto de partida para elucidar o fenômeno da acidentabilidade entre diversos cenários de trabalho que se pode fazer é uma analogia entre os índices de ocorrências de Acidentes do Trabalho entre civilizações mais desenvolvidas, economicamente mais fortes, com maior grau de civilidade e respeito à vida e outras que não conseguem evoluir geração pós geração.

Hoje, países como o Japão, Canadá, Inglaterra, França, Alemanha, Espanha, Dinamarca, Finlândia, Suécia, com IDH - Índice de Desenvolvimento Humano elevado, refletindo um alto padrão de educação da população, elevado emprego de tecnologias no trabalho e necessidades fisiológicas da população supridas atingem baixos índices de ocorrências de Acidentes do Trabalho, haja vista que além da cultura prevencionista estar arraigada nas pessoas desde cedo, existem ações sistêmicas cumpridas pelos governos que orientam de fato e fiscalizam o cumprimento das leis de Segurança do Trabalho, diferente de países que sofrem de descontinuidade de políticas públicas, quando cada governo esquece as inovações alcançadas que deram certo e não dá continuidade aos avanços do governo anterior.

O resultado não poderia ser mais desastroso, pois Prevenção de Acidentes do Trabalho deveria ser uma política de Estado, permanente e continuada, porém nunca tratada como política pública de um governo, aliás como acontece no Brasil.

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

Os Desafios da Segurança na Manutenção

Norminha 881, 23/04/2026

Por Adilson Monteiro

A área da Manutenção é muito complexa e desafiadora ainda mais se tratando da Segurança dos profissionais da área.

Com base na minha experiência de mais de 10 anos gerenciando a área da Manutenção, vejo os principais pontos que dificultam o trabalho seguro:

⚠️ **Sistemas de proteção.** Normalmente se consome um bom tempo do projeto para definir meios produtivos e qualidade dos produtos e serviços e mesmo com uma mentalidade de prevenção elevada, esta se concentra nas tarefas operativas que terão todo o nível de proteção, porém na Manutenção estas barreiras são desativadas ou desmontadas não restando alguma para a operação dos mantenedores;

⚠️ **Acesso.** A fim de otimizar as instalações e os meios de acesso são prioritariamente destinados à operação e no caso da manutenção sempre se pensa que uma escada ou uma plataforma móvel resolve tudo, mas na verdade quando colocamos material e a ajuda de mais de uma peça na atividade estes meios restringem a eficiência da tarefa, sem falar no transporte do material e equipamentos necessários.

⚠️ **Tempo.** Esta variável é clássica na Manutenção, pois ela está associada à perda de produção e isto gera muito estresse na equipe da Manutenção. Assim, a necessidade de fazer as tarefas apressadamente ou até limitar os cuidados na prevenção (permissão de trabalho) sempre estão em questionamento pela equipe ou até pelos líderes da operação.

Para mudar esta realidade na Manutenção para uma Segurança eficiente é necessário:

👉 **Design de Manutenção.** O estudo do ciclo de vida do processo deve incluir um estudo das manutenções críticas e acesso facilitado. Isto só é possível no momento da criação de projetos (novos ou reforma) para que as instalações tenham esta visão e o CAPEX



Desafios da Segurança na Manutenção

suporte seu financiamento.

👉 **Manutenção Preventiva e Preditiva.** Atualmente o custo do monitoramento das condições de processo e máquinas tem reduzido seu custo e mais disponível dada a evolução tecnológica. Assim as principais métricas principais como MTBF (confiabilidade), MTTR (velocidade de reparo), Disponibilidade, Backlog e Custo de Manutenção melhoram e consolidam a tecnologia implantada.

👉 **HOP.** Entender o que é o trabalho real da Manutenção, envolvendo os mantenedores, através de uma visão humanizada e assim conseguindo aprender muito mais sobre o trabalho e as oportunidades de melhoria. Além do mais a adoção de uma abordagem integradora das equipes da Manutenção com o Negócio traz um sentimento de pertencimento e motivação para trabalharem na mesma direção dos objetivos da empresa;

💡 A Manutenção é um sistema muito complexo, pessoa e processo, e somente com um design estratégico com uma gestão humanizada podem trazer os resultados esperados aliado a um contexto seguro e saudável.

📖 Livro HOP — Desempenho Humano e Organizacional • Pessoas • Liderança • Processo. <https://lnkd.in/d3ChX-Sx>

📖 Amazon <https://a.co/d/ffxmke>

Norminha 881, 23/04/2026

A lista macabra

Norminha 881, 23/04/2026

Por Johan Barbosa

Olá, caros leitores, permitam que eu me apresente.

Sou Johan Barbosa: engenheiro de segurança do trabalho, especialista em psicologia organizacional e do trabalho, professor, pesquisador do comportamento humano e um eterno aprendiz. Ao longo dos anos, tenho tido a honra de contribuir com a Norminha, trazendo matérias que, de certa forma, fogem da linha normativa tradicional — aquela que trata puramente de leis, NRs, metodologias e ações ligadas à SST. Confesso que, apesar de reconhecer a importância dos assuntos técnicos, não me sinto motivado a escrever sobre tais temas; prefiro os mais reflexivos e polêmicos.

Hoje, ao acordar ao lado da insônia — uma companheira que, ultimamente, tem sido parceira de noites mal dormidas, talvez motivada pelo excesso de informações negativas que recebo diariamente —, senti o impulso de escrever acerca de um tema não muito tradicional, mas que tem me inquietado: a saúde mental e seus desdobramentos, como o estresse, a ansiedade e a depressão.

O que me motivou a escrever esta matéria? Em uma conversa com um parente, soube que o filho de um conhecido havia cometido um ato extremo: ao tentar aliviar a dor, tirou a própria vida. Um rapaz jovem, cheio de futuro, filho de um médico e de uma professora, que, em um momento de desespero, interrompeu sua própria trajetória.

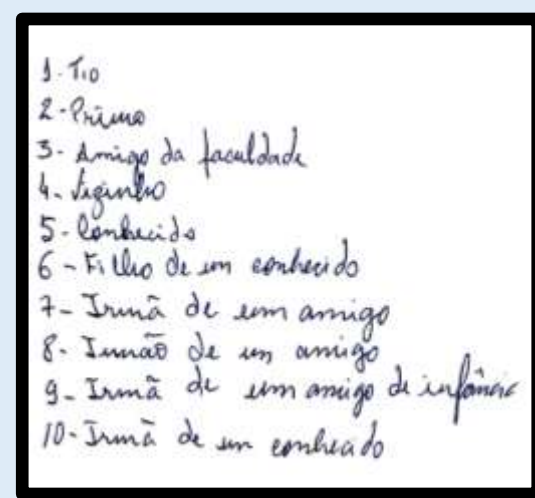
Ao me deparar com essa situação, resolvi acessar minha memória afetiva, buscando informações sobre parentes, amigos e conhecidos que também cometeram esse ato de desespero. Não quero aqui julgar os motivos, mas sim propor uma reflexão sobre a saúde mental no Brasil e no mundo.

Iniciei a lista com nomes de parentes, passei para colegas e conhecidos e, por último, incluí aqueles ligados a familiares de amigos. Ao chegar ao décimo nome, resolvi parar com essa "lista macabra", pois o exercício já afetava meu emocional e me levava a mergulhar no sofrimento daquelas pessoas e de suas famílias.

Certamente, todo especialista nas áreas de psicologia, psiquiatria ou neurociência sabe que esse tipo de atitude não se resume à "deistência", mas sim a um ato de desespero para estancar uma dor que parece infinita. Para muitos, não há justificativa para tal ato, mas não vamos nos ater ao julgamento, e sim à busca de soluções para um problema que é mundial: o adoecimento mental.

A saúde mental é uma preocupação da OMS desde 2001, quando o Relatório Mundial de Saúde teve como tema "Saúde Mental: Nova Concepção, Nova Esperança". Em 2013, diversas ações foram lançadas, incluindo o Plano de Ação de Saúde Mental 2013-2030. Diante disso, pergunto: por que muitas vezes restringimos o debate à saúde mental no trabalho e às responsabilidades do empregador em garantir esse direito inegociável? Não há justificativa plausível para isso, pois o que vemos é o direcionamento para um discurso vazio de que apenas o trabalho adoce e tira a vida das pessoas. A pergunta que não quer calar é: a quem interessa lançar essa cortina de fumaça sobre um tema que é global e não específico das empresas? Certamente não interessa aos empregadores, nem aos empregados.

É nesta perspectiva que levanto a bandeira



do adoecimento mental como um problema de saúde pública, no qual o Estado, os empregadores e os empregados devem lutar juntos para garantir a sanidade dentro e fora das organizações.

É em nome da minha "lista triste" — composta por pessoas maravilhosas que resolveram sair de cena — que continuarei defendendo que a saúde mental não é um problema exclusivo do trabalho. Sabemos que, onde o risco não é controlado, a possibilidade de acidente existe, mas ela não é a única causa.

Precisamos, sim, avaliar os fatores de riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho, mas também correlacionar o adoecimento mental ao uso excessivo das telas, à violência, à economia, à falta de mobilidade urbana, aos altos impostos e à precariedade na saúde, educação e segurança — enfim, a todos os fatores externos que a ciência já relaciona a esse quadro.

Em nome de todos os que se foram, convido você a fazer um exame de consciência sobre as pessoas da sua convivência que partiram: foi, de fato, apenas o trabalho o causador?

Nesta perspectiva, peço a sua contribuição para ampliarmos o debate, não nos atendo apenas ao trabalho, mas a vida cotidiana e suas nuances que também adoecem e matam.

Espero ter contribuído para ampliarmos o campo de discussão no que se refere à aplicação da atualização da NR 01, para que não se imponha apenas às empresas a responsabilidade por um fenômeno tão complexo quanto o Burnout, a ansiedade e a depressão.



Autor: Johan Barbosa.
Engenheiro de Segurança do Trabalho. M.Sc.
Especialista em Solos e Meio Ambiente.
Especialista em Psicologia Organizacional.
Professor, Pesquisador, Perito e membro da diretoria da ANEST E AEST-PB.

Fonte: OMS (<http://www.ccs.saude.gov.br/publicacoes/Relatorio.pdf>)

Norminha 881, 23/04/2026

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
 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

Presidente da Apas defende regime flexível baseado em horas trabalhadas durante visita a Araçatuba

Norminha 881, 23/04/2026

O presidente da Apas (Associação Paulista de Supermercados), Erlon Ortega, defendeu que seja colocada em discussão a PEC 40, que tramita no Congresso Nacional e altera a Constituição Federal, prevenindo que os trabalhadores possam escolher entre o regime comum de trabalho previsto pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) ou um regime flexível baseado em horas trabalhadas.

Ele falou sobre o assunto durante a abertura da Apas Experience de Araçatuba, realizada na última quinta-feira (16), no Vivere Event. A cerimônia contou com a presença de deputados estaduais, que estiveram na cidade para participar da Audiência Pública do Orçamento Estadual para o ano de 2027, realizada pela Alesp (Assembleia Legislativa de São Paulo), e do deputado federal Vinícius de Carvalho.

O governo federal enviou ao Congresso no dia 14 de abril de 2026, projeto de lei que defende a redução do limite da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, garantindo dois dias de descanso remunerado, sem qualquer redução salarial. A expectativa do governo é de que esse projeto que prevê o fim da escala 6x1 seja aprovado pelo Congresso Nacional em até três meses.

Jornada livre

Aproveitando a presença dos deputados, o presidente da Apas comentou que é necessário que haja tempo para discutir essa alteração na legislação e defendeu a adoção da jornada livre de trabalho. “Que é o horista, onde ninguém irá determinar se 44 horas são muitas ou se são poucas”, disse.

Ortega argumentou que a demanda do jo vem atualmente não é mais pelo velho modelo. Ele comentou que os jovens querem ser empreendedores pela manhã, trabalhar no supermercado a tarde e no aplicativo a noite. “Não vamos determinar quanto cada um tem que trabalhar, é a liberdade”, argumentou.

Por isso, defendeu a PEC 40, para que a discussão seja para que os trabalhadores sejam remunerados pela produtividade. “Quem mais produz, que ganhe mais, cada um escolhe o seu horário”, declarou.

Mão de obra

O presidente da Apas reforçou a importância do setor supermercadista para a economia da região de Araçatuba, que concentra quase 500 lojas e gera 13 mil empregos. Entretanto, de acordo com ele, há 600 vagas de emprego em aberto para serem preenchidas e falta mão de obra.

Diante disso, ele também pediu apoio das Prefeituras, citando que já existe essa parceria com o governo do Estado, por meio do programa Qualifica SP, que oferece cursos gratuitos e gera milhares de vagas de emprego no setor supermercadista.

Esse treinamento é realizado pelo Caminho da Capacitação, sendo que a Apas informa as

localidades que o setor precisa de mão de obra e o projeto oferece o treinamento de acordo com a demanda. “Somente no ano passado foram entregues 5 mil vagas para serem preenchidas por meio do programa”, afirmou.

Por fim, Ortega pediu aos deputados presentes, que antes dos projetos serem apresenta-



Esteve na cidade para participar da Apas Experience e aproveitou a presença de deputados para pedir apoio em favor da PEC 40

dos, os supermercados sejam ouvidos. “O setor quer produzir, quer ajudar, e quanto mais o setor for produtivo, mais o cliente vai ganhar com isso”, destacou.

Ajuda

O prefeito Lucas Zanatta (PL), que esteve presente na cerimônia, afirmou que a Prefeitura de Araçatuba é uma parceira da Apas, convidou os empresários visitantes a se instalarem na cidade e declarou que o melhor pro-

jeito social é o emprego.

“Precisamos promover o crescimento da mão de obra, porque nós temos pessoas em Araçatuba e nós vamos trabalhar para apoiar aqueles que necessitam, que são carentes, mas tem muita gente aqui vivendo de assistência social e não deveria”, disse, afirmando que essa realidade será enfrentada.

“Uma cidade, um povo que trabalha, prospera dentro de casa, prospera na família, prospera na sociedade, prospera na igreja que frequenta, aonde for”, acrescentou.

Zanatta disse ainda que o setor de supermercados é essencial para a vida das pessoas e que a Prefeitura está apoiando o preenchimento das vagas oferecidas. “Araçatuba vai trazer um resultado de empregabilidade acima da média do Estado e esse é o nosso compromisso”, afirmou.

Eleitoreiro

Durante o discurso, o deputado federal Vinícius de Carvalho comentou que a PEC 40 ainda aguarda despacho da Presidência da Câmara dos Deputados. “Temo não ser despatchado, porque não é medida eleitoreira e hoje nós vemos a Câmara dos Deputados preocupada com políticas eleitoreiras”, disse.

Ele afirmou ainda que não apoiará projeto que gere impacto ao setor produtivo no curto prazo, se referindo à proposta encaminhada na semana passada ao Congresso pelo governo federal.

A Apas Experience Araçatuba reuniu supermercadistas, lideranças locais e representantes do poder público em uma programação voltada à integração e ao fortalecimento do varejo alimentar na região.

Segundo o que foi informado, a feira deste ano apresentou 20% de crescimento no número de expositores com relação ao ano passado.

Hoje Mais Araçatuba

Norminha 881, 23/04/2026

Fim da escala 6x1: saiba profissões que podem não ser afetadas por redução de jornada

Norminha 881, 23/04/2026

A possível redução da jornada de trabalho, hoje fixada em 44 horas semanais, está no centro de três propostas que tramitam no Congresso Nacional. Entre elas, duas Propostas de Emenda à Constituição (PECs) e um projeto apresentado pelo governo federal. As duas PECs preveem a diminuição para 36 horas semanais, enquanto a proposta do Executivo sugere a redução para 40 horas semanais.

Com a discussão em andamento, surge a dúvida: caso alguma dessas medidas seja aprovada, quais categorias poderiam ficar de fora? Profissões com regimes especiais, como médicos, advogados, professores e profissionais de segurança, seriam impactadas? E trabalhadores que não seguem integralmente as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também seriam alcançados pelas mudanças?

Segundo a advogada trabalhista Karinne Lima, sócia do escritório Lessa & Lima Associados, as propostas não criam exceções novas, mas preservam regras já existentes sobre controle de jornada. A Constituição não prevê uma escala de trabalho específica, apenas de fine como limite máximo a jornada de 44 horas semanais e oito horas diárias.

As três propostas não apresentam, em si, uma exceção à regra geral de cumprimento

de jornada, todavia, os cargos já excluídos do controle de jornada (CLT) continuam fora do controle de horas. Exemplo: cargos de confiança, nos termos do artigo 62, II, da CLT, e trabalhadores externos cuja atividade seja incompatível com o controle de jornada. Destaca-se que os regimes já existentes não serão invalidados caso qualquer opção de PEC seja aprovada. De forma geral, as atividades relacionadas à área da Saúde que atuam em plantões 12x36, atividades de Segurança, Transporte, Telecomunicações e aquelas exercidas em turnos ininterruptos de revezamento, especialmente atividades essenciais, poderiam manter escalas diferenciadas e compensar jornada via convenção coletiva.”

Dados citados pelo governo indicam que cerca de 14 milhões de brasileiros trabalham atualmente no regime 6x1, enquanto aproximadamente 37 milhões cumprem jornadas superiores a 40 horas semanais. Relatório do governo aponta ainda que as jornadas mais extensas estão concentradas entre trabalhadores de menor renda e menor escolaridade.

Entenda as propostas sobre o fim da escala 6x1

O relator de duas propostas de emenda à Constituição (PECs) que reduzem a carga horária de trabalho no Brasil apresentou parecer

favorável na última quarta-feira, 15, na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados.

A CCJ analisa a admissibilidade das propostas. Se forem aprovadas nessa fase, seguem para uma comissão especial, para análise do mérito, e depois para o Plenário.

A PEC 8/25, da deputada Erika Hilton (PsoL-SP), prevê a adoção da carga semanal de quatro dias de trabalho e três dias de descanso. O texto acaba com a escala 6x1 (seis dias de trabalho e um de descanso) e limita a duração do trabalho normal a 36 horas semanais.

Já a PEC 221/19, do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), prevê a redução da carga horária semanal para 36 horas ao longo de dez anos.

O projeto do governo, por sua vez, enviado em caráter de urgência constitucional, estabelece uma nova referência para o mercado de trabalho brasileiro, com redução do limite de jornada semanal de 44 para 40 horas e redução da escala de 6 para 5 dias de trabalho, sem redução de salário.

O texto da proposta já está disponível no sistema da Câmara dos Deputados, mas não deve avançar no curto prazo. Sem a designação de um relator, a proposta fica impedida de seguir tramitação na Casa.

Hugo Motta (Republicanos-PB), presidente da Câmara, defende a tramitação das PECs,



Cerca de 14 milhões de brasileiros trabalham na escala 6x1, com apenas um dia de descanso

mas o Palácio do Planalto vê o projeto de lei como uma maneira de garantir o avanço da medida e facilitar o caminho para aprovação mais rápido.

TERRA

Norminha 881, 23/04/2026

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: 5070006/92)

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

A disciplina vencendo talentos sempre

Norminha 881, 23/04/2026

...mesmo tendo habilidades inatas, se não praticarmos, executarmos, focarmos, estas habilidades se perdem facilmente e, isso ocorre porque nós permitimos por plena burrice, lembrando até o princípio de Dunning-Kruger, quando fazemos os outros acreditarem que sabemos e dominamos um determinado assunto, porém é puro teatro.

A disciplina é destino, o poder do autocontrole, escrito por Ryan Holiday, quando podemos compreender na sua leitura atenta que existe uma diferença silenciosa em quem de seja e quem conquista, quem sonha e quem age, e quase nunca está no talento, na sorte ou na oportunidade, está na disciplina, na capacidade de fazer o que precisa ser feito, mesmo quando não há vontade. E essa é a ideia central da disciplina, poder do autocontrole, não havendo dúvidas nenhuma que o verdadeiro poder não está em controlar o mundo, mas em controlar a si mesmo.

A proposta é simples, mas com uma profundidade imensa, quando acreditarmos que nossa vida não é definida por momentos de motivação, mas pelos hábitos que sustentamos diariamente, dia-a-dia, e é aqui que a disciplina se faz presente de forma robusta, não como rigidez, mas como direção.

A obra literária escrita pelo autor Ryan Holiday abordando sobre a disciplina está dividida em três dimensões principais: corpo, mente e espírito, três áreas que, quando alinhadas constroem fortemente uma base sólida para qualquer resultado que se deseja alcançar.

No campo físico, a disciplina surge nas ações mais básicas, como cuidar do corpo, manter consistência, respeitar limites. Não se trata apenas de estética, mas de energia, resistência e presença. Negligenciar o corpo atrai custo silencioso, falta foco, atrai baixa energia, dificuldade de execução. A disciplina física não é sobre intensidade extrema, mas sobre constância, persistência.

A disciplina mental se manifesta na capacidade de manter clareza, de filtrar distrações, de manter o foco no que realmente importa, mesmo em um mundo repleto de estímulos e ruídos, porque o maior desafio deste século XXI, não é falta de informação, é excesso, e sem disciplina mental, nós perderemos facilmente, vivendo um ciclo de distrações constantes.

Pensar com clareza é uma habilidade treinável e exige esforço, exige silêncio, exige reflexão e, principalmente controle sobre impulsos que desviam nossa atenção.

Talvez, o nível mais poderoso seja o espiritual, não no sentido religioso, mas no sentido de propósito, de valores, de saber o porquê que fazemos o que fazemos. Sem essa base espiritual a disciplina se torna frágil, porque, qualquer dificuldade se transforma em motivo para desistência. Porém, quando existe um propósito claro, a disciplina se sustenta mesmo em momentos difíceis.

A desconstrução de um mito comum e frequente de que a disciplina é sofrimento constante é estimulado aqui. Na verdade, a disciplina é libertadora, porque reduz o caos, elimina as decisões desnecessárias e cria direção. Quem é disciplinado não fica esperando vontade de surgir.

As pessoas disciplinadas constroem métodos, hábitos e rotinas que permanecem funcionando, mesmo quando a motivação desaparece, e isso muda tudo, porque deixamos de ser refém do momento, e passamos a agir com consistência, e consistência, ao longo do

tempo sempre vence a intensidade passageira.

Um outro ponto importante é o controle dos impulsos, a capacidade de dizer “não”, mesmo quando o “sim” é mais fácil, de adiar recompensas em troca de algo maior no futuro.

A situação duvidosa surge em inúmeras áreas, alimentação, trabalho, relacionamento, finanças. Em tudo, a disciplina atua como um filtro que separa o imediato do importante.

Pessoas históricas que administraram a disciplina confirmam que com essa habilidade recompensadora, pessoas alcançaram grandes resultados, não por talento extraordinário, mas por autocontrole consistente. A disciplina é algo exclusivo, é algo construído através de práticas, repetições e decisões conscientes.

A realidade é que esse processo não é simples, exige renúncia, enfrentar desconforto e principalmente vencer a voz interna que tenta puxar de volta o mesmo padrão de sempre e, é exatamente por isso que muitos ficam pelo caminho, não por falta de capacidade, mas por falta de consistência, quando querem retorno imediato e acabam desistindo antes que a mudança realmente comece a surgir.

A disciplina se constrói no tempo, não depende do dia ideal, mas de uma sequência de dias feitos com constância. Mesmo com falhas, o que realmente importa é permanecer tentando. Outro “insight” importante é a ideia de identidade, pois não apenas praticamos a disciplina, nos tornamos alguém disciplinado e isso muda a forma como agimos automaticamente, porque quando aplicamos a disciplina, ela vira parte do que somos, deixa de ser esforço e passa a ser padrão, e padrões constroem resultados.

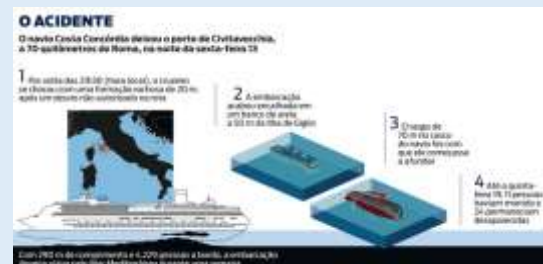
Um alerta sobre o ego é disparado, porque muitas vezes o excesso de confiança (efeito Dunning-Kruger), leva à perda da disciplina. Quando acreditamos que já chegamos aos resultados, iniciamos uma postura de relaxamento, e aí tudo pode desmoronar. A disciplina não é algo que se conquista uma vez, é algo que mantemos todos os dias.

Então, percebemos que o autocontrole é restrição, é poder de escolher, de agir com consciência, de não ser dominado por impulsos momentâneos. E isso gera liberdade real, não aquela liberdade de fazer tudo, mas a liberdade de realmente fazer o que importa, sem distrações, sem desvios, sem arrependimentos.

Disciplina não é um talento, é uma escolha diária e, essa escolha ao longo do tempo define o destino.

Enquanto muitos esperam o momento ideal, quem tem disciplina já está em movimento, já está construindo, mesmo sem aplausos, mesmo sem reconhecimento imediato. Isso que separa intenção de resultados, ideia de execução, desejo de conquista.

Vejam agora a indisciplina resultando prejuízos para seus indisciplinados, além de prejuízos para seus investidores oficiais:



Comandante Francesco Schettino, comandando o navio “Costa Concordia” deixou o porto de Civitavecchia, a 70 quilômetros de Roma, quando na noite de sexta-feira, por volta das 21:30 horas (hora local), quando o Cruzeiro Concordia se chocou com uma formação rochosa de 20m, após um desvio não autoriza-

do na rota (1). Neste momento se caracteriza o comportamento indisciplinado do Comandante, autoridade máxima na embarcação (1); a embarcação acabou encalhada em um banco de areia a 50 metros da Ilha Giglio (2); o rasgo de 70 metros no casco fez com que ele começasse a afundar, tombando para a lateral (3); uma semana depois, quinta-feira, dia 19, 11 pessoas haviam morrido e 24 permaneciam desaparecida.

Aqui no Brasil, este assunto trágico envolvendo indisciplina, foi debatido no Seminário na Escola Naval, com a participação da Marinha de Guerra, quando Carlos Norberto Stumpf Bento, Comandante; Rafael Barbosa Silva, João do Amaral Araujo e Thiago Luiz Frota Soares, todos Aspirantes participantes deste Seminário, concordaram entre si que, houve basicamente o fator indisciplina por parte de seu Chefe Maior desta embarcação turística, de comprimento de 293 metros, 114 toneladas, calado de 8.2 metros e transportava em suas 1.500 cabines, um total de 4.890 pessoas conforme descrição de relatório apresentado: às 21:35 horas do mesmo dia, o Comandante assumiu o controle manual para manobrar o navio e navegar próximo ao pequeno Porto de Giglio. A aproximação de águas restritas e baixa visibilidade noturna decorrente da invisibilidade de sinalização náutica luminosa no local e mesmo de alguma iluminação urbana contribuíram para o navio, que se aproxima-

mava de terra na velocidade excessiva de 16 nós, efetuasse, segundo o próprio Comandante, uma guinada tardia, vindo a colidir com uma rocha que aflorava à superfície.



Calado de 8.2 metros citado no relatório apresentado no Seminário, mostra a distância entre a quilha do navio e o fundo do mar.

Esta foi uma demonstração clássica de como a indisciplina fortalece erros nas operações técnicas operacionais em todo o mundo, quando devemos, obrigatoriamente, atentar-mos para este comportamento inaceitável vindo de qualquer posição de staff nas organizações.

Na ocorrência do desastre do ônibus Challenger, quando o Diretor de engenharia, disciplinadamente, autorizou o lançamento em condições de clima, sabidamente contrárias às exigências técnicas, tendo seus subordinados como aliados, caracterizou-se um assassinato dos tripulantes inocentes, sem a mínima chance de opção.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022

Norminha 881, 23/04/2026

VOCÊ MAIS SEGURO COM

EPI.com

Equipamento de Segurança

📍 R. BRASIL, 177 - SÃO JOÃO, ARAÇATUBA - SP

☎ (18) 3608-3003 📷 @EPI.COMARACATUBA

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



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

Explosão em metalúrgica: análises técnicas e desdobramentos criminais

Norminha 881, 23/04/2026

A explosão ocorrida em 1º de setembro de 2023 em uma metalúrgica de Cabreúva (SP) resultou em 3 mortos confirmados e mais de 30 trabalhadores feridos, alguns em estado grave, sendo um dos acidentes industriais mais relevantes recentes no país.

As primeiras reportagens, como as da CNN Brasil, já indicavam problemas críticos, como a ausência de Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB) e indícios de falhas operacionais relevantes.

Investigações posteriores, com base em informações da Folhapress, mostraram que a empresa possuía histórico de denúncias por más condições de trabalho e descumprimento de normas de segurança, evidenciando que o acidente não foi um evento isolado, mas resultado de problemas anteriores.

Mais informações em:

<https://gestaoproativawb.blogspot.com/2023/09/explosao-em-metalurgica-deixa-ao-menos-1.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, no Brasil e no mundo, quando desenvolvi minha tese 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 contribui-



ções 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 4500 leituras.

Mais em:

<https://gestaoproativawb.blogspot.com/2023/05/capacitacao-e-mentoria-inicial-do-curso.html>

A "SEGURANÇA" É CONSTRUÍDA SOCIO-TECNICAMENTE.

Vamos Transformar a Gestão da Segurança Fragilizada e Teórica para Eficaz e Prática através da ESP

Norminha 881, 23/04/2026



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

Análises automatizadas: menos burocracia, mais ação

Norminha 881, 23/04/2026

Vamos ser sinceros: a burocracia é o vilão invisível da Segurança do Trabalho. Relatórios intermináveis, planilhas que travam, dados que nunca batem, checklists esquecidos... e aquele sentimento de que você passa mais tempo atrás de uma tela do que em campo, onde a segurança realmente acontece.

Mas e se eu te dissesse que isso está mudando e de um jeito que vai te fazer sorrir na hora de fechar um relatório?

Bem-vindo à era das análises automatizadas, onde a IA faz a parte chata, e você fica com a parte que importa: agir e gerar resultados reais.

Imagine o seguinte: Você faz uma inspeção, tira fotos, insere observações e em poucos segundos, a inteligência artificial analisa tudo, gera um diagnóstico completo, sugere ações corretivas e até classifica o nível de risco. Sem planilha. Sem copiar e colar. Sem madrugadas finalizando relatórios.

Parece mágica, mas é tecnologia aplicada na veia da SST.

O grande segredo das análises automatizadas é a velocidade com precisão. Antes, o gestor precisava perder horas juntando dados de campo, cruzando informações, e ainda correndo o risco de digitar algo errado. Agora, a IA faz isso automaticamente e melhor: aprende com cada novo dado.

Ela entende o tipo de ambiente, reconhece padrões de risco e transforma tudo em insights práticos. Quer um exemplo?

👉 Se a IA percebe que em 80% das inspeções aparecem falhas de sinalização, ela te mostra isso e sugere um plano de melhoria focado nessa causa.

👉 Se identifica aumento de desvios em determinado setor, ela cruza horários, atividades e até o clima entregando o motivo provável antes de alguém precisar investigar.

Ou seja, você deixa de ser um "resolvedor de problemas" e se torna um estrategista da prevenção.

E o melhor: tudo isso vem em relatórios



prontos, visuais, com gráficos claros e linguagem direta daquele jeito que até o diretor entende e aprova em 10 segundos.

Menos burocracia. Mais clareza. Mais resultado.

A automação inteligente não está tirando o lugar do técnico ou do gestor está tirando o peso das tarefas repetitivas. Ela é aquela colega que nunca esquece nada, nunca atrasa e nunca se distrai. E isso muda tudo: o tempo que antes era gasto com retrabalho agora é usado para agir, prevenir, treinar e liderar.

👤 **Pensa no impacto disso:**

- Mais tempo em campo, menos tempo na papelada.

- Decisões mais rápidas e embasadas.

- Redução de erros humanos.

- E uma rotina mais leve, mais eficiente e muito mais inteligente.

Sabe o que é mais inspirador? É ver profissionais de SST que antes estavam soterrados por relatórios agora liderando com dados em tempo real, apresentando resultados de verdade e mostrando que segurança não é custo é estratégia de performance.

As análises automatizadas estão transformando a SST de dentro pra fora. Não é mais sobre preencher formulários, é sobre entender o que os dados estão gritando pra você. Não é mais sobre "cumprir norma", é sobre agir antes que o problema cresça.

E quando você junta isso com uma IA que entende o seu jeito de trabalhar, o jogo muda. Você não trabalha mais pra gerar dados os dados trabalham pra você.

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

Norminha 881, 23/04/2026



ROSINALDO RAMOS

ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
advocaciariosinaldoramos

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



Crônica da Semana

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

"O dia em que o EPI deixou de ser obrigatório"

Norminha 881, 23/04/2026

Parece absurdo, né?

Mas em 2038, algumas empresas começaram a eliminar EPIs...

... não por negligência, mas por evolução.

Ambientes automatizados.

Processos sem exposição.

Riscos eliminados na fonte.

O foco deixou de ser proteger o trabalhador... e passou a ser: não expor o trabalhador.

E aí veio a pergunta que mudou tudo:

"Por que ainda dependemos de EPI para sobreviver ao trabalho?"

Lição para hoje:

Pare de focar só na proteção.

Comece a focar na eliminação do risco.

- Engenharia antes de EPI

- Planejamento antes de execução

- Prevenção antes de correção

O futuro da segurança não é proteger melhor.

É precisar proteger menos. **N881**

NR-1 amplia protagonismo sobre saúde mental e leva empresas a reverem seus riscos ocupacionais

Norminha 881, 23/04/2026

Criada em 8 de junho de 1978, a Norma Regulamentadora 1 (NR-1) é conhecida por ser a grande norteadora de outras normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e neste ano, a norma passa por uma grande atualização, levando em conta o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como eixo central e a implementação mandatória do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ampliando significativamente as exigências regulatórias.

E não é para menos, de acordo com o último Censo da Saúde Mental realizado pela Vittude, plataforma de desenvolvimento e gestão de programas de saúde mental para empresas, com mais de 174 mil pessoas trabalhadoras, 5,94% demonstraram grande propensão ao esgotamento e, para piorar, mais de 30 mil (17%) afirmaram ter sofrido ou presenciado episódios de assédio no ambiente de trabalho em 2025 (confira íntegra da pesquisa aqui).

Na prática, a nova NR-1 envolve não apenas riscos físicos, químicos e biológicos, mas também fatores ergonômicos e psicossociais (saiba mais). Também fomenta a capacitação e rastreabilidade das informações e do inventário de riscos, especialmente diante de mudanças organizacionais, novas tecnologias ou ocorrência de incidentes.

É o que salienta Bruno Ferola, diretor de Forensic and Integrity da Protiviti, consultoria global de compliance. “Não se trata apenas de cumprir uma exigência regulatória, mas de estruturar um modelo de gestão que seja capaz de identificar, priorizar e mitigar riscos de forma contínua e integrada ao negócio, o que demanda maior maturidade em governança, dados e processos internos”, comenta, destacando que a NR-1 eleva o nível de exigência sobre a alta liderança, uma vez que a responsabilização passa a envolver decisões estratégicas e a efetividade dos controles implementados.

Já na opinião de Cyro Diehl, cofundador da Be.Aliant, especializada em soluções integradas de compliance, a tendência é de aumento na fiscalização e no cruzamento de dados. “As empresas que ainda tratam a Saúde e Segurança do Trabalho (SST) como obrigação documental correm riscos significativos, já que a fiscalização tem evoluído para avaliar a efetividade das medidas adotadas e não apenas a existência de registros”, frisa.

Do ponto de vista jurídico e de conformidade, aliás, o não atendimento às exigências da NR-1 pode gerar autuações administrativas, aplicação de multas, interdições de atividades, aumento do passivo trabalhista e maior exposição a ações judiciais, especialmente em casos de acidentes ou adoecimento ocupacional. Há ainda impactos indiretos, como danos reputacionais e restrições em processos de auditoria, certificação e relacionamento com investidores.

Cenário desafiador para empresas

Apesar da mudança, o nível de maturidade das organizações ainda é baixo: um levantamento realizado pelo fórum HR First Class Rio de Janeiro, com 300 lideranças de Recursos Humanos no Brasil, mostra que apenas 10,7% das empresas no país possuem programas de saúde mental plenamente estruturados.

A pesquisa ainda aponta dois principais entraves nessa agenda: a dificuldade de mensurar resultados (41,1%) e restrições orçamentárias ou disputa com outras prioridades internas (28,6%). Já nas corporações que conta com programas de saúde mental mais estruturados, 8,9% relatam ganhos superiores a 20% em métricas como absenteísmo, presenteísmo, produtividade e redução de custos com saúde. “O contraste evidencia uma diferença entre empresas que tratam o tema de forma estratégica e aquelas que ainda estão em fase inicial de implementação. A lógica deixa de ser reativa, baseada em afastamentos, e passa a ser preventiva, com monitoramento contínuo de indicadores de bem-estar”, arremata Andre Purri, CEO da Alymente, empresa de benefícios corporativos.

Adaptações constantes

A mudança vai além do compliance, haja vista que a percepção de saúde mental deixa de ser um tema periférico e passa a impactar a produtividade, ou seja, já passou da hora de as empresas migrarem de um modelo reativo, baseado em laudos pontuais, para uma lógica de monitoramento contínuo, com foco em prevenção, dados e gestão ativa dos riscos.

Um exemplo é a Carpediem Consultoria de Recursos Humanos, que conta com um time de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO), responsável por implementar práticas contínuas de bem-estar, segurança emocional e desenvolvimento humano.

Aliesh Farias, CEO da empresa e psicóloga, endossa que o ponto crítico na implementação da NR-1 dentro das organizações está principalmente em sensibilizar e conscientizar as lideranças. Para ela, os gestores precisam estar preparados para atuar como agentes de prevenção, promovendo escuta ativa, equilíbrio nas rotinas e ambientes psicologicamente seguros. “A cultura organizacional não se transforma apenas com políticas, mas com comportamento. Por isso, as lideranças são fundamentais para que essas práticas aconteçam no dia a dia”, reforça a especialista.

Para tanto, departamentos e dispositivos de comunicação são recomendados para que todos os atores dentro das organizações estejam cientes das diretrizes da NR-1, como comunicados internos, e-mails, murais e ações de endomarketing, reforçando a importância da saúde mental e da segurança no ambiente corporativo. “Ambientes saudáveis geram colaboradores mais engajados, seguros e produtivos. Esse não é apenas um tema de RH, mas uma decisão estratégica para o futuro das empresas”, continua Farias.

Tecnologia como aliada

A tecnologia pode ser uma grande aliada nesse processo e, principalmente, na constância desses programas. Um case vem do Wi-Fire Pesquisas, sistema desenvolvido pelo grupo TecnoSpeed, que auxilia empresas a mapear riscos psicossociais e atender à nova nor-

ma.

A ferramenta criada pela empresa especializada em diagnóstico organizacional e monitoramento de clima corporativo, permite a aplicação de pesquisas de satisfação e questionários personalizados para identificar níveis de estresse, engajamento e bem-estar dos colaboradores, o que resulta em relatórios detalhados que ajudam gestores a identificar pon-



Norma prioriza o PGR e o monitoramento de fatores psicossociais, elevando a responsabilidade da alta liderança corporativa

tos críticos no ambiente de trabalho e estruturar planos de ação alinhados às exigências da nova NR-1.

“Quando a organização consegue acompanhar de forma contínua o clima interno e os níveis de estresse das equipes, torna-se possível agir preventivamente antes que problemas se transformem em afastamentos, que de produtividade ou processos trabalhistas. A nova NR-1 incentiva exatamente essa abordagem preventiva baseada em dados”, salienta Fabio Carvalho, gerente de negócios do grupo.

Assine a Revista Cipa & Incêndio

<https://revistacipaeincendio.com.br/assine/>

Norminha 881, 23/04/2026

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**

A PALESTRA CERTA PARA **TRANSFORMAR** A SUA SIPAT

SUA SIPAT NÃO PRECISA SER APENAS **MAIS UM EVENTO** NO CALENDÁRIO

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

(43) 99133-6212

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

VOCÊ MAIS SEGURO COM

EPI.com

Equipamento de Segurança

R. BRASIL, 177 - SÃO JOÃO, ARAÇATUBA - SP
☎ (18) 3608-3003 @EPI.COM.ARAÇATUBA

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

Unidade Araçatuba
Rod. Sen. Torónto Vilela, 5/4 - km 08, Araçatuba/SP
☎ das 08h30 às 12h30

RESERVE ESTA DATA
29 DE MAIO

SEST SENAT - CRY - SEST SENAT - ILL

Adicional de periculosidade para motociclistas dispensa regulamentação prévia

Norminha 881, 23/04/2026

Por TST - O Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu, na última sexta-feira (17), em julgamento de incidente de recursos repetitivos (Tema 101), que o pagamento do adicional de periculosidade a trabalhadores que utilizam motocicleta não depende de regulamentação prévia do Poder Executivo. A decisão, tomada pelo Pleno da Corte, estabelece tese vinculante a ser aplicada em todo o Judiciário trabalhista. Para a maioria do colegiado, o dispositivo da CLT que trata do adicional para motociclistas é autoaplicável porque já define, de forma clara, que o trabalho com motocicleta em vias públicas é atividade perigosa.

A controvérsia

O artigo 193 da CLT trata dos critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas "na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego". Por sua vez, a Lei 12.997/2014 acrescentou o parágrafo 4º ao artigo para considerar perigosas as atividades em motocicleta.

Ainda em 2014, a Portaria 1.565/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego inseriu a atividade de motociclista na Norma Regulamentadora (NR) 16, mas em janeiro de 2015 ela foi suspensa, pela Justiça Federal, em relação aos associados da Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas, dos membros da Confederação



ção Nacional das Revendas Ambev e das Empresas de Logística da Distribuição.

Surge daí a controvérsia. Para alguns, o dispositivo da CLT não seria autoaplicável, porque dependeria de regulamentação, enquanto, para outros, ele deveria produzir efeitos independentemente de regulamentação. Diante da multiplicidade de recursos fundados na mesma questão e na divergência de entendimentos entre as Turmas, o tema foi afetado ao Pleno para a uniformização da jurisprudência.

Em abril deste ano, entrou em vigor a Portaria 2.021/2025 do MTE, que fixou diretrizes gerais para excepcionar o pagamento do adicional de periculosidade pelo uso de motocicleta no trabalho.

Lei partiu da constatação do risco

Para o ministro Breno Medeiros, relator do incidente de recurso repetitivo, a inserção da atividade como perigosa na CLT foi uma resposta à percepção política de que o trabalho em motocicleta tem riscos elevados, tendo em conta o número de acidentes de trânsito

envolvendo esses trabalhadores. "A previsão legal não parte de uma constatação de risco em situações excepcionais ou episódicas, mas sim da percepção geral de que o uso de motocicleta no dia a dia do empregado representa efetivo aumento potencial do risco de acidentes de trânsito", afirmou.

O risco, de acordo com o relator, não é passível de redução por medidas de proteção do empregador e representa risco concreto de morte. O risco em questão é qualitativo, embora situações específicas, como o uso eventual ou por tempo ínfimo, possam justificar uma exceção na aplicação da norma", assinala.

Para Medeiros, as normas regulamentadoras apenas complementam a previsão legal e especificam as situações excepcionais em que o adicional não é devido, com base em estudos técnicos que demonstrem a ausência de risco. É o que prevê a Portaria 2.021/2025, que considera indevido o pagamento da parcela quando a moto é usada para ir e voltar do trabalho, quando o uso é eventual ou por tempo extremamente reduzido ou quando o deslocamento ocorre em propriedades privadas, como condomínios, ou estradas de pouca circulação entre povoações ou propriedades próximas.

Corrente vencida

Ficaram vencidos os ministros Evandro Veloso, Alexandre Ramos, Dezena da Silva, Amaury Rodrigues e Caputo Bastos e as ministras Morgana de Almeida Richa e Maria Cristina Peduzzi. Para essa corrente, o pagamento do adicional está condicionado à prévia regulamentação da matéria pelo Ministério do Trabalho e Emprego.



Tese

A tese jurídica fixada foi a seguinte:

1) O art. 193, § 4º, da CLT é norma autoaplicável e garante o direito ao adicional de periculosidade a todos os trabalhadores que executam atividade laboral com o uso de motocicletas em vias públicas;

2) A exceção ao enquadramento legal da atividade com uso de motocicleta como perigosa, desde que previamente disciplinada por norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego, deve ser formalizada por laudo técnico lavrado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT e do item 16.3 da NR-16;

3) O enquadramento do empregador nas exceções disciplinadas por norma regulamentadora não terá efeitos retroativos, pelo que não enseja a repetição de valores já pagos ao trabalhador;

4) Em juízo, a prova da exceção ao enquadramento legal incumbe à parte que alegar, observada a norma do item anterior, no tocante à irretroatividade e à ausência de direito à repetição de valores pagos ao trabalhador no curso da contratualidade.

Norminha 881, 23/04/2026

TST: Usina indenizará trabalhador ferido ao atravessar canal em chamas

Norminha 881, 23/04/2026

A 8ª turma do TST manteve a condenação de uma usina de bioenergia ao pagamento de danos materiais, morais e estéticos a trabalhador ferido após atravessar canal em chamas.

O colegiado negou provimento ao agravo da empresa, reafirmando a responsabilidade civil patronal pela negligência na condução das atividades em ambiente de risco.

Entenda

O acidente ocorreu em agosto de 2021, por volta das 15h.

O trabalhador, motorista, e outros 15 empregados eram transportados em ônibus fornecido pela empresa até a frente de trabalho quando, ao atravessarem uma área com intensa fumaça, foram surpreendidos por um incêndio no canal.

O veículo acabou envolvido pelas chamas. O trabalhador sofreu queimaduras graves nas mãos, no rosto e em outras partes do corpo, tendo sido submetido a cirurgias, enxertos e diversos procedimentos para recomposição dos tecidos.

Defesa

A usina não negou o ocorrido, mas sustentou que o acidente decorreu de força maior.

Alegou que uma mudança repentina na direção do vento levou grande volume de fumaça ao trajeto, reduzindo a visibilidade e fazendo com que o ônibus ingressasse em área já tomada pelo fogo.

Negligência reconhecida

As instâncias ordinárias, porém, concluíram de forma diversa.

A sentença destacou que, segundo a perícia e depoimentos, a empresa já tinha conhecimento, desde a manhã do mesmo dia, da existência de focos de incêndio próximos à rota.

Ainda assim, autorizou o transporte dos trabalhadores.

Para o juízo de 1º grau, houve "total descalço" com a segurança dos empregados, razão pela qual fixou indenização de R\$ 300 mil por danos morais, R\$ 150 mil por danos estéticos e o pagamento de danos materiais correspondentes a 100% da remuneração durante o afastamento previdenciário.

O TRT da 3ª região manteve a responsabilidade, com o pagamento dos danos materiais, mas reduziu os valores das outras indenizações para R\$ 100 mil por danos morais e R\$ 80 mil por danos estéticos.

A Corte considerou que, embora a empresa soubesse dos riscos, não poderia prever que o vento intensificaria o incêndio a ponto de consumir o ônibus em poucos minutos, além de reconhecer que a incapacidade do trabalhador era temporária.

TST

Ao analisar o caso, o TST destacou que o TRT registrou, com base nas provas, que a empresa tinha ciência das condições perigosas e, ainda assim, não impediu o início do turno nem o deslocamento do ônibus em meio ao canal em chamas.

Diante desse quadro, a Corte concluiu que estavam presentes os requisitos da responsabilidade civil - dano, nexos causal e culpa -, não sendo possível reavaliar provas em sede de recurso de revista, conforme a Súmula 126.

O colegiado também afastou alegação de nulidade por negativa de prestação jurisdicional e reiterou o entendimento de que, quando os valores dos pedidos são indicados como estimativos, não há limitação da condenação ao montante apontado na inicial. **MIGALHAS**

Norminha 881, 23/04/2026

Conjunto 2 em 1 da

JGB

Texión® Ml:

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

CLASSIFICAÇÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Abra esta página no seu PC, clique sobre cada NR, que você será levado à NR vigente, do Site Oficial do MTE, com Histórico de cada NR e demais informações oficiais.

GERAIS

- [NR-01](#)
[Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais](#)
- [NR-03](#)
[Embargo e Interdição](#)
- [NR-04](#)
[Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho](#)
- [NR-05](#)
[Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – CIPA](#)
- [NR-07](#)
[Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO](#)
- [NR-09](#)
[Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos](#)
- [NR-17](#)
[Ergonomia](#)
- [NR-28](#)
[Fiscalização e Penalidades](#)

SETORIAIS

- [NR-18](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção](#)
- [NR-22](#)
[Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração](#)
- [NR-29](#)
[Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário](#)
- [NR-30](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário](#)
- [NR-31](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura](#)
- [NR-32](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde](#)
- [NR-34](#)
[Condições e Meio de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval](#)
- [NR-36](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados](#)
- [NR-37](#)
[Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo](#)
- [NR-38](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho nas Atividades de Limpeza Urbana e Manejo de Resíduos Sólidos](#)

ESPECIAIS

- [NR-06](#)
[Equipamento de Proteção Individual](#)
- [NR-08](#)
[Edificações](#)
- [NR-10](#)
[Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade](#)
- [NR-11](#)
[Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais](#)
- [NR-12](#)
[Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos](#)
- [NR-13](#)
[Caldeiras, Vasos de Pressão, Tubulações e Tanques Metálicos de Armazenamento](#)
- [NR-14](#)
[Fornos](#)
- [NR-15](#)
[Atividades e Operações Insalubres](#)
- [NR-16](#)
[Atividades e Operações Perigosas](#)
- [NR-19](#)
[Explosivos](#)
- [NR-20](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis](#)
- [NR-21](#)
[Trabalhos à Céu Aberto](#)
- [NR-23](#)
[Proteção Contra Incêndios](#)
- [NR-24](#)
[Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho](#)
- [NR-25](#)
[Resíduos Industriais](#)
- [NR-26](#)
[Sinalização de Segurança](#)
- [NR-33](#)
[Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados](#)
- [NR-35](#)
[Trabalho em Altura](#)

REVOGADAS

- [NR-02](#)
[Inspeção Prévia \(REVOGADA\)](#)
- [NR-27](#)
[Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho \(REVOGADA\)](#)

Textos Anteriores de Normas Regulamentadoras

NORMAS REGULAMENTADORAS

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos.

A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras são realizadas adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores.

Nesse contexto, a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é a instância de discussão para construção e atualização das normas regulamentadoras, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho.

Você não decide sozinho: o impacto do ambiente na segurança

Norminha 881, 23/04/2026

Nos últimos artigos, falamos sobre decisão e comportamento. Vimos que segurança não depende apenas de campanhas e que conhecimento, por si só, não garante atitudes seguras. No entanto, existe um fator que muitas vezes passa despercebido, mas que exerce uma influência silenciosa e constante sobre tudo isso: o ambiente.

É comum ouvirmos que “segurança é uma escolha individual”. E, de fato, é. Mas essa afirmação, quando analisada de forma isolada, pode levar a uma compreensão incompleta da realidade. Porque nenhuma decisão acontece no vazio. Toda escolha é influenciada por contexto, pressão, cultura e, principalmente, pelas referências que cercam o indivíduo.

Ou seja, ainda que a decisão final seja pessoal, o ambiente molda, direciona e, em muitos casos, condiciona essa decisão.

O ambiente fala o tempo todo, mesmo quando ninguém diz nada

Dentro de uma organização, existem mensagens que não estão escritas em nenhum procedimento, mas que são constantemente comunicadas. Elas aparecem na forma como as lideranças se comportam, nas prioridades que são reforçadas no dia a dia e nas decisões que são toleradas ou ignoradas.

Quando um colaborador percebe que produzir mais rápido é mais valorizado do que produzir com segurança, ele recebe uma mensagem clara, mesmo que ninguém tenha dito isso explicitamente. Quando pequenos desvios não são corrigidos, o ambiente sinaliza que aquele comportamento é aceitável.

Com o tempo, essas mensagens se tornam padrões. E esses padrões passam a influenciar diretamente a forma como as pessoas percebem o risco e tomam decisões.

O ambiente, portanto, não é neutro. Ele educa. Ele reforça. Ele direciona.

A normalização do desvio começa no coletivo

Um dos fenômenos mais perigosos dentro da Segurança do Trabalho é a chamada normalização do desvio. Ela acontece quando práticas inadequadas deixam de ser percebidas como risco e passam a ser vistas como algo comum.

Esse processo raramente acontece de forma brusca. Ele é gradual.

Pequenos desvios são tolerados. Depois, repetidos. Em seguida, incorporados à rotina. E, quando percebemos, aquilo que antes era exceção se torna padrão.

O ponto crítico é que esse movimento difilmente é individual. Ele é coletivo. As pessoas observam umas às outras, ajustam seus comportamentos com base no grupo e passam a agir de acordo com o que é socialmente aceito naquele ambiente.

Isso significa que, muitas vezes, o problema não está apenas na decisão de uma pessoa, mas no contexto que legitima essa decisão.

Cultura não é discurso. Cultura é prática repetida!

Muitas empresas afirmam valorizar a segurança. Isso aparece em campanhas, murais, treinamentos e comunicações internas. No entanto, a verdadeira cultura de segurança não está no que é dito, mas no que é praticado de forma consistente.

Se uma organização afirma que segurança é prioridade, mas tolera comportamentos inseguros quando há pressão por resultados, existe um desalinhamento. E esse desalinhamento

é percebido rapidamente pelas equipes.

Cultura é aquilo que se repete. É o que é reforçado, permitido ou corrigido no dia a dia.

Por isso, construir uma cultura de segurança sólida não depende apenas de comunicar bem. Depende de alinhar discurso e prática. Depende de coerência.

E, acima de tudo, depende de exemplos.

O papel da liderança na construção do ambiente

A liderança exerce um impacto direto na forma como o ambiente é percebido. Líderes não influenciam apenas pelo que dizem, mas principalmente pelo que fazem e pelo que permitem.

Quando um líder interrompe uma atividade por identificar um risco, ele comunica que a segurança é prioridade. Quando ele ignora um comportamento inadequado, ele transmite a mensagem oposta.

Além disso, a forma como o líder reage a erros e falhas também molda o ambiente. Ambientes onde as pessoas têm medo de expor problemas tendem a esconder riscos. Ambientes onde há abertura para diálogo tendem a antecipar soluções.

Isso mostra que segurança não é apenas um sistema de regras, mas um reflexo direto da liderança exercida no dia a dia.

Consciência individual em um ambiente coletivo

Diante de tudo isso, pode surgir uma dúvida: se o ambiente influencia tanto, até que ponto a decisão ainda é individual?

A resposta está no equilíbrio.

O ambiente influencia, mas não determina completamente. Sempre existe espaço para a escolha consciente. No entanto, quanto mais desalinhado for o ambiente, maior será o esforço necessário para manter um comportamento seguro.

Por outro lado, ambientes bem estruturados facilitam boas decisões. Eles reduzem conflitos internos, reforçam comportamentos adequados e tornam o seguro mais natural do que o arriscado.

Isso significa que a segurança mais eficiente acontece quando há alinhamento entre dois fatores: consciência individual e ambiente favorável.

A pergunta que redefine a cultura

Se quisermos evoluir de forma consistente na Segurança do Trabalho, talvez seja necessário mudar o tipo de pergunta que fazemos.

Em vez de perguntar apenas: “por que as pessoas não seguem os procedimentos?”

Talvez seja mais estratégico perguntar: “o que no ambiente está influenciando essas decisões?”

Essa mudança de perspectiva desloca o foco da culpa individual para a compreensão sistêmica. E é nesse ponto que começam as transformações mais profundas.

Interação entre pessoas e ambiente

A segurança não é construída apenas por decisões individuais, nem apenas por estruturas organizacionais. Ela é resultado da interação entre pessoas e ambiente, entre comportamento e cultura, entre escolha e contexto.

Ignorar qualquer um desses elementos é limitar o alcance das ações de segurança.

Por isso, mais do que treinar pessoas, é necessário observar o ambiente. Mais do que cobrar comportamentos, é essencial entender o que está sendo reforçado diariamente.

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



A atenção nos canteeiros também passa pela qualidade da água. Conheça as normas que impactam diretamente a saúde e a segurança dos trabalhadores.

SESI CBIC



Seconci Brasil lança selo oficial do Abril Verde 2026

Norminha 881, 23/04/2026

O Seconci Brasil apresenta o selo oficial do Abril Verde 2026, iniciativa que reforça o compromisso da instituição com a promoção da segurança e saúde no trabalho na construção civil. O selo está disponível e poderá ser utilizado pelas unidades regionais dos Seconcis ao longo do mês, com o objetivo de fortalecer as ações da campanha nas unidades do Serviço Social da Indústria da Construção Civil.

Segundo Antônio Carlos Salgueiro, presidente do Seconci Brasil, "A campanha Abril Verde representa mais do que um calendário de ações. Ela reafirma o compromisso dos Seconcis do Brasil com a vida de cada trabalhador da construção civil. Segurança não é custo, é investimento em pessoas e no futuro do setor".

A iniciativa também busca unificar a comunicação do Abril Verde no sistema Seconci, ampliando o alcance das ações e fortalecendo a mobilização em torno da prevenção de acidentes e da promoção da saúde dos trabalhadores. A proposta é incentivar a adesão das regionais e engajar empresas e profissionais do setor em uma agenda contínua de cuidado e responsabilidade.

O lançamento do selo também contribui para dar mais visibilidade às iniciativas desenvolvidas pelas regionais, permitindo que as ações realizadas nos canteiros de obras e nas empresas sejam reconhecidas como parte de um movimento nacional em prol da vida e da segurança.

Além disso, o selo se consolida como um instrumento estratégico de comunicação, reforçando a identidade do Abril Verde dentro do sistema Seconci e estimulando o engajamento coletivo em torno da cultura de prevenção, que deve ser permanente e integrada à rotina do setor da construção civil.

**Texto: Seconci Brasil

Norminha 881, 23/04/2026

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. 50700067/92)

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

CBIC

Norminha 881, 23/04/2026

“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

REALIZA ABRIL VERDE

PALESTRA 1:
"IMERSÃO NA NR-1: RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO"

JOSÉ HÉLIO LOPES
BACHAREL EM PSICOLOGIA E EDUCADOR APOSENTADO DA FUNDAÇÃO

PALESTRA 2:
"RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO E SAÚDE MENTAL: O RISCO QUE NÃO PODE SER IGNORADO"

FRANCINALDO DOS SANTOS LIMA
BACHAREL EM PSICOLOGIA E TÉCNICO DO CEBEST REGIONAL JOÃO PESSOA

27 DE ABRIL, ÀS 17H

AUDITÓRIO DO SINDUSCON-JP

RUA PROF. ÁLVARO DE CARVALHO, 248 - TAMBAUZINHO

INGRESSO SOCIAL
(1KG DE ALIMENTO NÃO PERECÍVEL)

Informações: (83) 99971-0297

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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

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

REDES SOCIAIS:

@guarainsp
Guarainsp
Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANOMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

TRT-4 mantém justa causa de trabalhador por forjar ata da CIPA

Norminha 881, 23/04/2026

A 1ª turma do TRT da 4ª região manteve a despedida por justa causa de analista de qualidade do setor de comércio de veículos que forjou uma ata de reunião da CIPA, reconhecendo a prática de improbidade como motivo suficiente para a ruptura contratual.

Apesar disso, o colegiado reformou parcialmente a sentença para assegurar ao trabalhador o pagamento de férias proporcionais acrescidas de um terço e do 13º salário proporcional, com fundamento nas súmulas 93 e 139 do próprio Tribunal.

Entenda o caso

Na ação, o empregado alegou ser alvo de perseguição por sua atuação ativa na CIPA, afirmando que denunciava irregularidades e que a empresa teria criado uma narrativa para afastá-lo, mesmo sendo detentor de estabilidade.

Sustentou, ainda, que a punição foi desproporcional, destacando sua conduta profissional e premiações recentes, e pediu a reversão da justa causa, além de indenização por danos morais e materiais.

A empresa, por sua vez, defendeu que a fraude foi comprovada por testemunha e por boletins de ocorrência registrados por colegas que foram induzidas a assinar a ata falsa. Argumentou que o ato de improbidade rompeu a confiança necessária à continuidade do vínculo, enquadrando-se na hipótese do art. 482, "a", da CLT.

Prova da fraude

A presidente da CIPA à época confirmou que a ata descrevia uma reunião supostamente realizada em 19 de dezembro de 2024, a qual, na verdade, não ocorreu. As colegas que assinaram o documento, ao tomarem conhecimento da falsificação, procuraram a polícia e registraram boletins de ocorrência contra o analista.

Em primeiro grau, a juíza concluiu que o de-

poimento corroborou a versão da empresa, ressaltando que a fraude em documento relacionado à segurança do trabalho inviabiliza a manutenção do vínculo empregatício.

Falta grave

Ao julgar o recurso do trabalhador, o relator, desembargador Fabiano Holz Beserra, manteve o entendimento quanto à validade da justa causa. Segundo o magistrado, a falsificação de ata de reunião da CIPA constitui falta grave suficiente para justificar a dispensa motivada.

Contudo, aplicou o entendimento consolidado nas súmulas 93 e 139, reconhecendo que,



Empregado terá direito a férias e 13º proporcionais, apesar da dispensa motivada, conforme súmulas 93 e 139 do tribunal.

mesmo na hipótese de despedida motivada, são devidas as parcelas proporcionais de férias e 13º salário.

O relator também reconheceu o direito do trabalhador ao adicional de periculosidade, em razão do armazenamento de combustível no local de trabalho, além da integração de valores pagos "por fora" por meio de cartão de benefícios.

Com as alterações promovidas no julgamento, o valor provisório da condenação foi fixado em R\$ 29 mil.

Participaram do julgamento a desembargadora Rosane Serafini Casa Nova e o desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa.

Informações: TRT da 4ª região. **MIGALHAS**

Norminha 881, 23/04/2026

Saúde mental no trabalho avança como desafio no Brasil

Norminha 881, 23/04/2026

A Saúde Mental no Trabalho consolidou-se como um dos principais desafios contemporâneos da saúde pública e do desenvolvimento socioeconômico. Mudanças recentes no mundo do trabalho, como intensificação de metas, flexibilização de vínculos, avanço tecnológico e precarização das relações laborais, têm impactado diretamente o bem-estar psíquico e a qualidade de vida dos trabalhadores.

O tema é abordado em documento elaborado a partir de discussões entre a Fundacentro e a Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-Eaes), realizadas no Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho. O material sistematiza evidências científicas, referenciais conceituais e normativos sobre a relação entre saúde de mental e trabalho, com foco nos fatores psicossociais, no cenário epidemiológico brasileiro

ro e em estratégias de prevenção e vigilância.

O trabalho, quando realizado em condições adequadas, contribui para identidade e pertencimento. Por outro lado, ambientes marcados por sobrecarga, baixa autonomia e relações autoritárias podem gerar sofrimento psíquico, adoecimento mental e exclusão social. A análise reforça que essa interface é multifatorial, envolvendo dimensões individuais, organizacionais e institucionais.

"Esses fatores se acumulam e interagem ao longo do tempo, ampliando vulnerabilidades individuais e coletivas, o que reforça a necessidade de intervenções organizacionais e estruturais, e não apenas individuais", informam os autores.

A elaboração do documento contou com a participação de especialistas das áreas de saúde, segurança do trabalho e gestão, reunidos no seminário nacional.

Norminha 881, 23/04/2026

Ato e Canto pela Vida ocorrem no Centro de São Paulo em 26 de abril

Norminha 881, 23/04/2026

Pelo terceiro ano, mais de 70 instituições se reúnem para realizar o Ato e Canto pela Vida, em 26 de abril, a partir das 11h, na Praça Vladimir Herzog. A atividade, em espaço público e aberto no Centro da capital paulista, busca chamar atenção da sociedade para a importância da saúde e segurança do trabalhador e da trabalhadora. Para tanto, será distribuída uma nova versão do manifesto em prol do Dia Internacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho, celebrado todo 28 de abril.

Essa data foi criada, inicialmente, pelo movimento sindical do Canadá, em homenagem a 78 mineiros mortos em uma explosão nos Estados Unidos em 1968. Para colocar a dimensão do Trabalho na Agenda do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, o movimento sindical internacional passou a promover o 28 de abril a partir da Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992, a Chamada Rio 92.

Em 28 de abril de 2003, a Fundacentro realizou a Cerimônia das Velas pela primeira vez no Brasil, que já ocorria em outros países, manifestando o compromisso de luto pelos mortos e luta pelos vivos. Nesse mesmo ano, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) criou o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Em 25 de maio de 2005, a Lei nº 11.121 instituiu o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho.



SST na praça pública

Já o Ato e Canto pela Vida nasceu em 2023, quando o jornalista da Oboré, Sérgio Gomes, e o coordenador do Espaço da Cidadania, Carlos Clemente, procuraram o diretor de Conhecimento e Tecnologia da Fundacentro, Remígio Todeschini, para celebrar o Dia Internacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças Relacionadas ao Trabalho na praça pública. A ideia era aproveitar o evento mensal Todo Mundo Tem Que Falar, Cantar e Cozer!, realizado todo último domingo do mês na Praça Memorial Vladimir Herzog.

A cada reunião preparatória, o grupo de participantes crescia. Assim coletivamente foi construído o Ato e Canto pela Vida. Com música e almoço, no sistema "Quem pode, paga, quem não pode, pega", o evento tem espaço para falas sobre SST, faixas e distribuição do Manifesto construído coletivamente. O que tem se repetido a cada realização. No primeiro ano, a Árvore da Vida, obra da artista plástica Laura Huzak Andreato, foi elaborada com a participação do público presente, que colocava a marca de suas mãos para construí-la. Nessa terceira edição, a árvore volta para a Praça.

Norminha 881, 23/04/2026

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo!

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212 (Dedê Santana)

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

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

31 ANOS 1994 - 2025

Soft Works

ASSOCIADO ANIMASEG

PROFESSIONAL SHOES

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

www.softworksepi.com.br