

A nova lógica da segurança do trabalho para o Varejo: O que a futura reforma da NR-4 revela para as empresas

Norminha 882, 30/04/2026
Por Vanessa Sapiência*

A forma como as empresas gerenciam saúde e segurança no trabalho está no centro de uma transformação regulatória que tende a produzir efeitos concretos na operação, nos custos e na governança dos negócios. Em pauta, a revisão em curso da Norma Regulamentadora nº 4, que trata dos Serviços

DESTAQUE

Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), sinaliza uma reconfiguração do modelo tradicional de gestão de riscos no Brasil. Para o varejo, esse movimento é especialmente relevante.

A NR-4 define o dimensionamento do SESMT com base no número de empregados

e no grau de risco da atividade, classificado de 1 (um) a 4 (quatro) conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). O Anexo I, que trata dessa classificação, passa por sua primeira revisão estruturada, agora baseada em indicadores de acidentalidade, nos termos da Portaria MTP 2.318/2022, incorporando a CNAE 2.0 e nova metodologia de apuração do grau de risco. A tendência é de maior aderência à realidade ope-

racional das empresas. No varejo, isso pode implicar reclassificação de atividades, com possível migração do grau de risco 2 (dois) para 3 (três).

*Vanessa Sapiência que é advogada, membro do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho do SINCOVAGA, segue com seu artigo na **Página 03/13** desta edição.

Norminha 882, 30/04/2026



Olá, tudo bem? Estamos conduzindo uma pesquisa com lideranças do setor industrial sobre os desafios relacionados a trabalho em altura e acesso por cordas.

O objetivo é entender percepções sobre operação, segurança, conformidade e dificuldades práticas do dia a dia. É uma pesquisa rápida, e sua contribuição será muito relevante.

Segue o link para sua participação:
<https://forms.gle/SUigtYHkSM9G8F6k8>



1º SimulaSEG: Caarapó, interior do Mato Grosso do Sul, vira palco de grande mobilização com simulado de emergência e foco na segurança. **Página 06/13**



Rinite alérgica avança e confunde sintomas com gripe e resfriado. **Página 08/13**



Dormir com animal de estimação pode prejudicar o sono do tutor, segundo especialistas. **Página 11/13**



Merendeira receberá adicional de insalubridade por exposição ao calor excessivo. **Página 12/13**

TST valida justa causa de homem que não voltou ao trabalho após greve ilegal. **Página 12/13**

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: tmm, MHS 事故防止, funada

Congresso Nacional Técnico em Segurança do Trabalho

Norminha 882, 30/04/2026

Participe do Congresso Nacional Técnico em Segurança do Trabalho, que será realizado entre os dias 28 e 30 de maio, em São Paulo. Participação gratuita.

O evento reunirá especialistas renomados da área para discutir temas atuais e relevantes, como:

- Controle social em segurança e saúde no trabalho
 - Gestão estratégica da NR-1 e saúde mental
 - Inteligência artificial aplicada à aprendizagem em SST
 - Direitos e deveres do profissional legalmente habilitado
 - Avaliação e gestão de riscos psicossociais
- Local: Rua 24 de Maio, 104 - 13º andar República - São Paulo (Capital)
Será uma excelente oportunidade para atuação profissional, troca de experiências e networking com profissionais da área.

Inscrição: <https://www.contestsp.com/>
Norminha 882, 30/04/2026



Os Robots e a Tendência da Aplicação desta Tecnologia no Atual Mundo do Trabalho

Norminha 882, 30/04/2026

As populações em todos os continentes dão mostras que pararam de apenas assistir ao avanço tecnológico que vem acontecendo, agora elas almejam ser protagonistas na aplicação das novas tecnologias.

Por Fabrício Varejão, Engenheiro, Professor e Escritor, na íntegra, **Página 02/13**.

Norminha 882, 30/04/2026

Caro Colega, Engenheiro de Segurança do Trabalho
A valorização profissional começa pela formação de qualidade.
Vamos apoiar a ANDEST do Brasil que tem como missão justamente promover e estimular o Ensino de Excelência em Engenharia de Segurança do Trabalho.
Colega faça já seu cadastramento.
É rápido e gratuito.
Desde já agradecemos.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf4FTLgDC_Lj_hWlvIqWAUs5UncPM6YOKg_uJKAQ_1bYIEskw/viewform

Multas por descumprimento das Normas Regulamentadoras seguem critérios técnicos e variam conforme gravidade da infração
Página 13/13

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

Os Robots e a Tendência da Aplicação desta Tecnologia no Atual Mundo do Trabalho

Norminha 882, 30/04/2026

Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor.

As populações em todos os continentes dão mostras que pararam de apenas assistir ao avanço tecnológico que vem acontecendo, agora elas almejam ser protagonistas na aplicação das novas tecnologias.

Os drones, nos mais variados modelos, parecem ter perdido os limites de aplicação. Os veículos de passageiros se tornaram laboratórios para implantação de novas tecnologias, em busca de conforto, eficiência energética, durabilidade, segurança e sustentabilidade ambiental.

E nessa corrida de obstáculos, sem marca de chegada e sem previsão de preço e prazo, eis que surge um novo personagem: os robots! Indubitavelmente, entre os avanços tecnológicos que estamos vivenciando a robótica é a que tem tomado a cena principal.

A exemplo do que sempre aconteceu nas grandes montadoras de automóveis com atuação mundial como Toyota, Honda, Mercedes Benz, Audi, Fiat, Volkswagen, General Motors, Ford, Renault, BYD, Hyundai, e tantas outras, os processos de fabricação em linhas de montagem sempre foram robotizados.

Porém, o que hoje é revolucionária é a expansão do uso de Robots nas mais diversas aplicações, com ganhos de produtividade, segurança do trabalho e saúde ocupacional.

Restaurantes já vem usando Robots para realizar tarefas de transporte de materiais, limpeza de sanitários, arrumação de ambientes, cocção de alimentos e atendimento a clientes, permitindo a eliminação de riscos ergonômicos na fonte, afastamentos, e encargos sociais.

A Segurança Pública vem avançando na aplicação de humanoides e cães robóticos, em postos de vigilância ostensiva e nas realizações de rondas.

Aliás, recentemente um trabalho de pesquisa e aperfeiçoamento tecnológico permitiu a Renault, conhecida montadora francesa, maximizar resultados pelo uso de robots diferenciados, sem a busca da aparência ao ser humano, sem cabeça, no entanto extremamente eficientes na execução de tarefas rotineiras, em longas jornadas, repetitivas, em posições incômodas, com esforço excessivo, levantamento de cargas, substituindo o ser humano dessa condição desfavorável.

As linhas de montagem da BYD estão quase integralmente sendo operadas por Robots, desde a funilaria, pintura, montagem mecânica, elétrica, automação até o acabamento, com eliminação de riscos dos trabalhos a quente, como calor, ruído, vibração mecânica, radiações, até os fumos metálicos de solda, trabalhos repetitivos, posições incômodas, queda, esmagamento etc., inerentes ao processo de fabricação automotiva.

Os ganhos de resultado são indiscutíveis: maior produtividade, menor custo de produção, maior segurança do trabalho maior qualidade.

Em relação ao deslocamento da mão de obra original substituídas por robots, o que se espera é o emprego de toda a mão de obra substituída em atividades mais estratégicas, seguras, saudáveis, recebendo capacitação adequada e melhor remuneração em funções



de programação e manutenção dos sistemas robóticos implantados.

A aplicação de Robots em escala global já é uma realidade e quem apostar nessa corrida estará dando o primeiro passo para chegar no pelotão de vencedores, mas é preciso pagar para ver. Salvo melhor juízo.

Norminha 882, 30/04/2026

Confira os livros do Engenheiro, Mestre e Professor Fabrício de Medeiros Dourado Varejão. Incidentes e Acidentes do Trabalho; Gerência de Riscos na Construção Civil; GRO e PGR Sem Medo !!!; Engenharia de Segurança do Trabalho Sem Meio Termo; Engenharia de Segurança do Trabalho Ponto a Ponto.

Para adquirir um livro ou o Combo de Livros, acesse:

<https://fabriciovarejao.rf.gd/?i=1>

Os três eixos de evolução da Segurança

Norminha 882, 30/04/2026

Por Adilson Monteiro

A evolução da Segurança é um desafio para todas as organizações, quer seja em seus aspectos humano, gestão e tecnológico.

Tradicionalmente a Segurança é construída em dois aspectos fundamentais:

⚠️ Compliance em legislação e padrões corporativos;

⚠️ Comportamental na percepção de riscos e ações seguras por procedimento;

Esta construção, com a evolução do pensamento prevencionista, está desatualizada e ineficaz, no momento que entendemos que a relação humana na prevenção e seu direto resultado, a partir do contexto que está inserida, é reconhecida. Em outras palavras, não somente a racionalidade do processo determina o ambiente em que pessoas possam ter um comportamento seguro, mas sim este é motivado e até direcionado para ações seguras, mesmo que não intencionais pelo bom design do processo feito.

Logo uma forma mais complexa de entender o desempenho da Segurança vem sendo estudada e aplicada, tendo o reconhecimento dos seus três eixos de evolução distintos, porém complementares, são eles:

👉 **Segurança Gerida:** dada pelo compliance às regras e padrões (legais e organizacionais) impostos pela organização. Isto não muda em virtude uma padronização exigida pela própria estrutura organizacional da empresa (Ex. relatórios, métricas, programas, etc.) como a demandada pela sociedade (Ex. leis de proteção da integridade física e mental do trabalhador(a));



Os três eixos de evolução da Segurança

👉 **Segurança Gerida:** dada pela relação do trabalhador(a) com suas tarefas e liderança. Aqui entra o fator humano na sua maior concepção, pois lidamos além das habilidades executórias, mas também, e não menos importantes, com as condições psicológicas e sociais no trabalho, podendo criar um ambiente favorável à prevenção e respeito aos diferentes saberes (teóricos e práticos) na promoção simultânea dos objetivos do Negócio e do bem estar dos trabalhadores(as). Aplicamos a filosofia HOP neste item, como exemplo;

👉 **Segurança Estratégica:** dada pelo olhar a médio e longo prazo na promoção dos outros dois eixos (regrada e gerida) de forma a integrar a Segurança ao Negócio e sua sustentabilidade. Assim a análise se dá no ciclo de vida do processo (concepção, operação, manutenção, mudança e descomissionamento) trazendo as questões de forma a serem analisadas como um todo. Aplicamos a filosofia Design for Safety neste item, como exemplo.

💡 Portanto, a Segurança em sua realidade sociotécnica complexa, não pode prescindir da sua gestão administrativa, como a da capacidade de humanização no processo aliada a uma visão futura das oportunidades do negócio e das humanas, na busca de sua longevidade no mercado.

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

🛒 Nelpa Editora: <https://lnkd.in/d3ChX-Sx>

🛒 Amazon: <https://a.co/d/ffxmxe>

Norminha 882, 30/04/2026

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS "NORMINHA GRATUITO":

<https://chat.whatsapp.com/EI44iiPgKFJF04XZhDSSO>

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:

https://www.instagram.com/revista_norminha/

OU ADICIONE NOSSO WHATS (18) 99765-2705 NO SEU GRUPO

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

A nova lógica da segurança do trabalho para o Varejo: O que a futura reforma da NR-4 revela para as empresas

Norminha 882, 30/04/2026
Por Vanessa Sapiência*

A forma como as empresas gerenciam saúde e segurança no trabalho está no centro de uma transformação regulatória que tende a produzir efeitos concretos na operação, nos custos e na governança dos negócios. Em pauta, a revisão em curso da Norma Regulamentadora nº 4, que trata dos **Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)**, sinaliza uma reconfiguração do modelo tradicional de gestão de riscos no Brasil. Para o varejo, esse movimento é especialmente relevante.

A **NR-4** define o dimensionamento do **SESMT** com base no número de empregados e no grau de risco da atividade, classificado de 1 (um) a 4 (quatro) conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). O Anexo I, que trata dessa classificação, passa por sua primeira revisão estruturada, agora baseada em indicadores de acidentalidade, nos termos da Portaria MTP 2.318/2022, incorporando a CNAE 2.0 e nova metodologia de apuração do grau de risco. A tendência é de maior aderência à realidade operacional das empresas. No varejo, isso pode implicar reclassificação de atividades, com possível migração do grau de risco 2 (dois) para 3 (três).

Essa mudança dialoga com características estruturais do setor: alta intensidade operacional, grande contingente de trabalhadores, ro-

tatividade elevada e múltiplas unidades. Esses fatores ampliam desafios de padronização e influenciam indicadores de afastamento e acidentalidade. Atividades repetitivas, jornadas extensas, movimentação de cargas e interação constante com o público impactam diretamente indicadores de produtividade, absenteísmo e custos, tornando os riscos físicos, ergonômicos e fatores de riscos psicossociais uma variável relevante de gestão.

Os efeitos dessa mudança são diretos. A elevação do grau de risco impacta o dimensionamento do SESMT e pode repercutir nos encargos previdenciários. A alíquota do Risco Ambiental do Trabalho (RAT) pode passar de 2% (dois por cento) para 3% (três por cento) sobre a folha, sendo ajustada pelo Fator Acidentário de Prevenção (FAP), um multiplicador que varia de 0,5 a 2,0, conforme o desempenho da empresa em relação a acidentes e afastamentos. Como resultado, a carga efetiva incidente sobre a folha pode variar significativamente, alcançando patamares mais elevados em cenários de maior exposição a riscos.

É nesse contexto que ganha relevância a conexão entre a NR-1 e a NR-4. As mudanças trazidas pela NR-1, ao consolidar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e exigir uma gestão contínua por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), com a inclusão dos fatores de riscos psicossociais, impactam diretamente a forma de aplicação da NR-4. Sob uma perspectiva empresarial, es-

ses fatores envolvem elementos relacionados à organização do trabalho, intensidade operacional, gestão de desempenho, relações interpessoais e ambiente organizacional, com reflexos em engajamento, absenteísmo, afastamentos e produtividade.

Ao influenciarem indicadores de acidentalidade e saúde ocupacional, esses fatores passam a ter potencial impacto nos critérios que embasam a revisão do Anexo I da NR-4. Nesse sentido, a forma como os riscos são gerenciados passa a refletir não apenas na prevenção, mas também no enquadramento do grau de risco das atividades e no dimensionamento do SESMT, reforçando a necessidade de uma atuação integrada à estratégia, à governança e ao compliance.

Para as empresas, isso se traduz em uma agenda objetiva: revisar o enquadramento das atividades, fortalecer a gestão de riscos por meio do GRO e do PGR e monitorar indicadores que impactam o FAP, assegurando consistência entre prática e registros. Paralelamente, o processo regulatório avança: encerrada a consulta pública em 02 de março de 2026, a proposta segue para análise técnica e deliberação da Comissão Tripartite Paritária

Permanente (CTPP) e, se aprovada, será formalizada por portaria ministerial, com prazo de adaptação.

Nesse cenário, a revisão do Anexo I da NR-4, em conjunto com as mudanças introduzidas pela NR-1, sinaliza uma transformação estrutural no sistema de prevenção brasileiro: a saúde e segurança do trabalho passam a ocupar posição central nas estruturas de governança, compliance e gestão de riscos das empresas, com impactos diretos na responsabilidade corporativa e na proteção efetiva dos trabalhadores.

***Vanessa Sapiência é advogada, membro do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho do SINCOVAGA e Diretora de Compliance e Novos Negócios no Pellegrina e Monteiro Advogados. É especialista em Direito Empresarial do Trabalho, Business Law e International Business Management. Professora convidada na PUC/SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no Módulo de Educação Continuada da Pós-graduação sobre Saúde Mental no Mundo do Trabalho Contemporâneo.**

Norminha 882, 30/04/2026



STF pauta para maio a ação da CNI e da CNC que discute a lei da igualdade salarial

Norminha 882, 30/04/2026

O **Supremo Tribunal Federal (STF)** pauta para a sessão de 6 de maio a análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7612, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pela Confederação Nacional do Comércio, Bens, Serviços e Turismo (CNC), que discute pontos da lei que trata da igualdade salarial de gênero (Lei 14.611/2023). O caso está sob relatoria do ministro Alexandre de Moraes, que também é relator de outras duas ações sobre a matéria que já estavam agendadas para o mesmo dia (ADI 7631 e ADC 92).

Entre outros pontos, a lei questionada determina a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios por empresas com 100 ou mais empregados. Na ADI 7612, as confederações pedem que o Supremo aprecie pontos da norma que trata da isonomia salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função.

Na petição, a CNI e a CNC explicam que não está em discussão na ação o princípio constitucional da isonomia, mas apenas a necessidade de adequação da Lei 14.611/2023, para que desigualdades legítimas e objetivas, como o tempo na função e na empresa e a perfeição técnica do trabalho, não sejam consideradas como discriminação de gênero.

Para saber mais sobre essa e outras notícias relacionadas à área trabalhista, além de uma seleção de decisões publicadas por Tribunais Superiores, Executivo, Ministério Público do Trabalho e Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, acesse o **Radar Trabalhista 454/2026** da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) de 13/04 à 17/04/2026.

CBIC

Norminha 882, 30/04/2026

Inteligência Artificial já reduz emprego entre jovens no Brasil e ameaça formação profissional

Norminha 882, 30/04/2026

Resumo

- Estudo realizado no Brasil confirma que a inteligência artificial já afeta o emprego e a renda dos jovens.

- Universidades como a prestigiosa Stanford previam que os recém-ingressos no mercado de trabalho estariam entre os mais atingidos pelo desenvolvimento da IA generativa.

- A pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV Ibre) verificou que os jovens de 18 a 29 anos que atuam nos setores mais vulneráveis aos impactos da chegada da tecnologia têm quase 5% menos chances de conseguir um emprego do que antes da IA.

- As áreas consideradas mais expostas são serviços de informação, comunicação e financeiros.

- Os profissionais com mais experiência e na etapa final da carreira parecem poupados – pelo menos por enquanto.

Um estudo realizado no Brasil confirma que

rificou que os jovens de 18 a 29 anos que atuam nos setores mais vulneráveis aos impactos da chegada da tecnologia têm quase 5% menos chances de conseguir um emprego do que antes da IA.

As áreas consideradas mais expostas são serviços de informação, comunicação e financeiros.

“Eles estão, justamente, em trabalhos que trabalhadores mais seniores usam para tomar as suas decisões. Você precisa de um jovem para montar uma tabela, um gráfico, escrever um resumo”, aponta Daniel Duque, pesquisador-associado do Ibre.

“São trabalhos que podem até ser qualificados e exigir algum tipo de qualificação, mas são um tanto mais burocráticos e são os mais facilmente substituídos pela IA, que pode fazer as coisas mais rápido, mais barato e, muitas vezes, melhor.”

Os profissionais com mais experiência e na etapa final da carreira parecem poupados – pelo menos por enquanto.

A análise dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad), do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), mostrou que as faixas de 30 a 44 anos e de 45 a 59 anos foram pouco ou nada afetadas.

Os cargos “seniores” envolvem mais responsabilidade, capacidade de análise e tomada de decisão que, mesmo nas áreas mais vulneráveis, estão menos suscetíveis à substituição pela IA, salienta Duque.

Já para os jovens, os impactos começaram a ser sentidos no ano seguinte ao surgimento da inteligência artificial generativa de massa, com o chatGPT, no fim de 2022, e se aprofundaram em 2024 e 2025, com a aparição de outros robôs, como Claude e Gemini.

“Provavelmente só vai piorar”, aposta.

“Um dos aspectos dessa grande mudança que a gente está vendo é que a adoção da IA está sendo mais rápida do que a adoção de várias outras tecnologias no passado. Tanto o computador, quanto a internet, foram sendo adotadas muito mais lentamente do que a IA está sendo, e é por isso que o efeito no mercado de trabalho está sendo muito rápido.”



Pesquisa no Brasil indica queda nas chances de emprego para jovens em setores mais expostos à IA, tendência semelhante à observada em países desenvolvidos, onde vagas iniciais já recuam.

Impacto imediato nos países desenvolvidos

Nos países desenvolvidos, onde a automação do trabalho é mais acelerada, o recrutamento de jovens desenvolvedores já chegou a cair até 20%, constataram pesquisadores do Laboratório de Economia Digital de Stanford, no Estados Unidos, em novembro de 2025.

Em média, a queda da empregabilidade foi de 16% nos setores mais expostos.

Na França, um estudo publicado em março pelo Instituto Nacional de Estatísticas e Estudos Econômicos (Insee) revelou números semelhantes, mostrando que as empresas europeias já delegam à IA uma parte do trabalho que costumava ser realizado pelos “juniors”, como tratamento de dados e redação.

“O Brasil está um pouco menos exposto do que os países desenvolvidos, mas existem as questões da substituíbilidade, que é o quanto a pessoa é altamente substituível pela IA, e da complementaridade, ou seja, o quanto o

trabalho dela é complementar ao da IA. Nisso, o Brasil está um pouco pior, porque entre as ocupações expostas, há um maior grau de exposição por substituição”, aponta Daniel Duque.

“É um problema que o país vai enfrentar.”

Formação dos profissionais do futuro em risco

A razão é a baixa qualificação da mão de obra no país: para ser complementar à IA, é preciso ter o domínio da tecnologia.

Na França, a Associação Nacional de Recursos Humanos (ANDRH) notou, ainda, que algumas empresas têm optado por diminuir o número de estagiários e, no lugar, incentivar os funcionários a aumentar o uso da inteligência artificial.

O risco, nestes casos, é que a longo prazo os futuros empregados seniores tenham menos competências.

“É um problema grande, porque é muito bem documentado que essas primeiras experiências no mercado de trabalho vão determinar, em grande parte, a sua trajetória toda no mercado de trabalho. Se você tira os trabalhadores do mercado nesse momento mais cedo da carreira, eles não vão formar experiências, não vão ter uma liderança em quem se espelhar depois e, com isso, não vão aprender a tomar as decisões que os seniores estão tomando”, explica o pesquisador.

“No futuro, talvez a gente vá criar melhores modelos de IA que vão acabar podendo tomar decisões tão boas ou melhores que as dos humanos e, de fato, a gente não vai precisar de mais trabalhador nenhum.”

É por isso que a democratização do acesso à IA e a distribuição dos seus benefícios para a produtividade em todas as camadas da sociedade estão entre os principais desafios para o futuro do mercado de trabalho, salienta o pesquisador brasileiro.

G1 Trabalho e Carreira

Norminha 882, 30/04/2026



a inteligência artificial já afeta o emprego e a renda dos jovens. Universidades como a prestigiosa Stanford previam que os recém-ingressos no mercado de trabalho estariam entre os mais atingidos pelo desenvolvimento da IA generativa.

A pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV Ibre) ve



Crônica da Semana

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

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

“O líder que salvou vidas sem nunca dar uma ordem”

Norminha 882, 30/04/2026

Em 2035, os melhores resultados em segurança não vieram de regras rígidas.

Vieram de líderes diferentes. Líderes que não gritavam. Não ameaçavam. Não puniam. Eles faziam algo mais poderoso: Conectavam pessoas. Eles olhavam nos olhos. Chamavam pelo nome. Perguntavam como o trabalhador estava... de verdade.

E descobriram algo revolucionário: Pessoas seguras trabalham com mais segurança.

O comportamento seguro não nasce da imposição.

Nasce do respeito.

Lição para hoje: Você não lidera segurança com normas. Você lidera com exemplo e conexão. O futuro da segurança é humano. E sempre foi.

Norminha 882, 30/04/2026





Seu colaborador mais seguro com



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

CLIQUE AQUI OU NO QR CODE



(18) 3608-3003

Atendimento humanizado ganha força na gestão de benefícios em PMEs

Norminha 882, 30/04/2026

Em um cenário onde pequenas e médias empresas (PMEs) enfrentam o desafio de atrair e reter talentos mesmo com recursos limitados, o atendimento humanizado surge como um dos principais diferenciais na gestão de benefícios corporativos. Mais do que oferecer planos de saúde ou “vales”, a forma como esses benefícios são administrados com empatia, proximidade e personalização tem impacto direto na satisfação dos colaboradores, do RH e nos resultados do negócio.

O conceito de atendimento humanizado está ligado à capacidade de compreender necessidades individuais e oferecer respostas ágeis e personalizadas, criando conexões reais entre empresas e colaboradores.

Fragmentação de benefícios: o desafio que compromete a eficiência

Flávio Sahib, cofundador e especialista em benefícios da ColaboRHa, explica que a fragmentação na gestão de benefícios tem sido um dos principais entraves para as PMEs, impactando diretamente a eficiência operacional e aumentando a incidência de falhas na administração de pessoas.

“Um dos grandes desafios das PMEs na gestão de benefícios está na descentralização de processos, com múltiplos fornecedores e rotinas operacionais que acabam consumindo tempo e aumentando a chance de falhas. Quando essa gestão é integrada e acompanhada de perto, com um atendimento mais próximo, é possível simplificar a operação, ganhar eficiência e reduzir de forma significativa a carga administrativa. Nesse contexto, centralizar a operação em um único parceiro, aliado a um atendimento próximo, pode reduzir significativamente a carga administrativa em alguns casos, de até 80%”.

Segundo o executivo, outro ponto é o impacto direto na experiência do colaborador: “Quando há suporte eficiente desde dúvidas simples até situações mais complexas, como liberação de procedimentos ou correção de faturamentos, o benefício deixa de ser apenas um custo e passa a ser percebido como valor real. Essa percepção contribui para o engajamento e fortalece a cultura organizacional”, complementa.

Tecnologia com proximidade: o novo modelo da gestão de benefícios

A combinação entre tecnologia e humanização tem se mostrado uma ferramenta essencial na gestão de pessoas. Plataformas digitais ajudam a automatizar tarefas operacionais, enquanto equipes especializadas garantem a interpretação correta das demandas e a personalização do atendimento. Modelos que integram essas duas frentes conseguem reduzir erros operacionais e aumentar a eficiência, sem perder o foco nas pessoas.

Sahib destaca que o atendimento humanizado é especialmente relevante para PMEs, que possuem estruturas mais enxutas e demandam soluções flexíveis. Ao atuar como um braço operacional do RH, empresas desse segmento conseguem direcionar seus esforços para estratégias mais amplas, como desenvolvimento de talentos e cultura organizacional.

“Cada empresa possui necessidades específicas, seja em saúde, bem-estar ou benefícios flexíveis e um atendimento próximo permite desenhar soluções sob medida, respeitando orçamento e perfil dos colaboradores. Isso inclui desde programas de saúde mental até iniciativas de bem-estar e educação finan-



Combinando tecnologia e proximidade, especialista explica como o cuidado com as pessoas se tornou um diferencial competitivo na gestão de benefícios corporativos

ceira, cada vez mais valorizadas no ambiente corporativo”, explica.

Por fim, o executivo observa que com a evolução do mercado de trabalho e a crescente valorização da experiência do colaborador, o atendimento humanizado tende a deixar de ser um diferencial para se tornar um requisito básico nas empresas.

“Para PMEs, que competem diretamente com grandes empresas por talentos, investir nesse modelo pode ser o fator decisivo para construir equipes mais engajadas, produtivas e satisfeitas. Nesse contexto, a tendência é clara: a tecnologia segue essencial, mas é o fator humano que transforma a gestão de benefícios em uma estratégia real de valor para empresas e colaboradores”.

A ColaboRHa é um hub de soluções em benefícios corporativos que atua na gestão integrada de benefícios para empresas de diferentes portes. A empresa combina tecnologia e atendimento especializado para simplificar a operação de recursos humanos, centralizando os processos como administração de saúde, benefícios flexíveis, programas de bem-estar, compliance e gestão financeira dos colaboradores. Para saber mais, acesse:

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

Norminha 882, 30/04/2026

MTE, MinC e Senac lançam trilha nacional de qualificação em gestão cultural

Norminha 882, 30/04/2026

Parceria firmada no dia 22 de abril de 2026, entre o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, a ministra da Cultura, Margareth Menezes, e o diretor-geral do Departamento Nacional do Senac, Marcus Fernandes,

vai ampliar a qualificação de trabalhadores e trabalhadoras da cultura em todo o país. A iniciativa, lançada durante o lançamento nacional da Trilha Formativa em EAD de Gestão Cultural, oferecerá cursos gratuitos voltados à atuação em eventos e produção cultural, ampliando as oportunidades de geração de renda e inserção produtiva. O evento contou com a participação de representantes do setor cultural, e os cursos serão ofertados nos 26 estados e no Distrito Federal.

A iniciativa prevê a oferta de 3.800 vagas para o curso de Produção Cultural na modalidade a distância, estruturado em 12 cursos livres, com carga horária de 20 horas cada, no âmbito do Programa de Qualificação Profissional do MTE.

Além disso, o MTE e o MinC firmaram um protocolo de intenções para propor a inclusão, no Código Brasileiro de Ocupações (CBO), de profissões relacionadas a mestras e mestres das culturas tradicionais e populares. A medida também busca ampliar o acesso desses trabalhadores à Rede Sine e fomentar iniciativas de qualificação profissional.

Durante o evento, o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, destacou a importância da qualificação profissional como estraté-

gia para ampliar as oportunidades de emprego e geração de renda no setor cultural. Segundo ele, a oferta dos cursos contribuirá para fortalecer a inclusão produtiva e democratizar o acesso ao trabalho. “Quando falamos de trabalho, falamos de distribuição de renda



Com 3.800 vagas em EAD, iniciativa amplia acesso à formação e propõe reconhecimento de mestres e mestras no mercado de trabalho

e inclusão”, afirmou.

O ministro também voltou a defender o fim da escala 6x1 e a promoção de condições dignas de trabalho, ao criticar a concentração de renda no país. “Um país rico com uma concentração de renda perversa é um tema que precisamos aprofundar e propor mudanças”, destacou.

Margareth Menezes ressaltou que o Ministério da Cultura busca compreender as demandas da sociedade para orientar a formulação de políticas públicas. “Quem sabe é quem vive a realidade. Por isso, ouvimos a sociedade, que pede reconhecimento das profissões para gerar emprego e renda”, afirmou.

O diretor-geral do Senac lembrou que a Trilha Formativa em Gestão Cultural foi lançada nacionalmente no ano passado e será ampliada em 2026. “Essa parceria vai formar profissionais mais preparados, capazes de estruturar projetos, acessar recursos e fortalecer a economia criativa”, disse.

Representantes do setor cultural também ressaltaram a relevância da iniciativa para o fortalecimento da área. Rafael Rafugi, fundador do Museu da Cultura Hip-Hop do Rio Grande do Sul, destacou que a falta de conhecimento técnico muitas vezes limita o acesso do setor a benefícios e parcerias. O DJ, produtor e músico Clemente Nascimento afirmou que a formação contribuirá para que produtores independentes desenvolvam e qualifiquem seus projetos. Já Fernanda Machado, coordenadora do Ponto de Cultura e Estudos e Memória Ancestral Samba de Biloca, enfatizou a importância do reconhecimento das profissões de mestres e mestras no Código Brasileiro de Ocupações (CBO).



Confira os cursos gratuitos da Trilha Formativa em Gestão Cultural e inscreva-se:

<https://trilha.sc.senac.br/mte>

Norminha 882, 30/04/2026

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

GUARAINSP
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

REDES SOCIAIS:

@guarainsp

Guarainsp

Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANÔMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL



“Abril Verde”: Ação realizada na manhã de 24 de abril, reuniu forças de segurança, instituições e estudantes em atividade prática voltada à prevenção de acidentes

1º SimulaSEG: Caarapó, interior do Mato Grosso do Sul, vira palco de grande mobilização com simulado de emergência e foco na segurança

Norminha 882, 30/04/2026

Caarapó, interior do Mato Grosso do Sul, viveu um importante momento de conscientização e integração com a realização do 1º SimulaSEG – Simulado Integrado de Prevenção de Acidentes e Segurança no Trabalho, promovido pela Prefeitura Municipal. O evento reuniu instituições, estudantes e a comunidade em uma grande mobilização em prol da vida e da segurança.

O evento foi realizado na manhã do último dia 24 de abril.



O EVENTO

A programação teve início com a abertura oficial, seguida da execução do Hino Nacional, conduzida pelo Exército de Ponta Porã. Na sequência, o público acompanhou simulações práticas de atendimento a emergências, demonstrando, de forma dinâmica, como agir em situações de risco.

Um dos momentos que mais chamou a atenção foi o pouso de um helicóptero, utilizado em uma

simulação de resgate, reforçando a importância da agilidade e da atuação integrada das equipes em ocorrências de maior complexidade.

Durante o evento, também foi realizada a premiação do concurso de melhor texto, incentivando a reflexão sobre a segurança, além da visita dos estudantes às exposições organizadas pelas instituições participan



André Arcangelo (Chefe do Serviço de SST); Maria Lurdes Portugal (Prefeita de Caarapó) e Dr. Jeferson Pereira (Procurador do MPT)

tes.

INTEGRAÇÃO E APRENDIZADO NA PRÁTICA

O SimulaSEG se destacou pela participação conjunta de diversas forças de segurança e parceiros, proporcionando aprendizado prático e troca de experiências. As atividades reforçaram a importância da prevenção, do preparo e da atuação rápida em situações de emergência.



Evento foi realizado na Praça Central da cidade e envolveu até um helicóptero

A mobilização contou com a participação da Prefeitura de Caarapó e o apoio do Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso do Sul, Polícia Militar, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Civil, Detran-MS, Motiva Pantanal, Rodovico Transportes e o 11º Regimento de Cavalaria Mecanizada de Ponta Porã.

O evento fez parte das comemorações, na prática do “Abril Verde”, colocando Caarapó no cenário prevencionista nacional.

COMPROMISSO COM A VIDA

Mais do que um evento, o SimulaSEG representou um chamado à responsabilidade coletiva, incentivando a população a adotar práticas seguras no trabalho e no trânsito.

A iniciativa reforça o compromisso da Prefeitura de Caarapó com a promoção da segurança, da prevenção de acidentes e da valorização da vida, consolidando ações que contribuem para um município cada vez mais consciente e preparado.

reforçou o compromisso coletivo com a preservação da vida, promovendo conscientização e responsabilidade por meio da união entre poder público, instituições e comunidade.



Ações aplicadas por profissionais que lidam com a situação diariamente, fizeram excelente demonstração ao público

Mais do que uma ação pontual, o Simulaseg



Equipe de apoio agiu em todos os momentos do evento



O evento foi coordenado por André Arcangelo, que é Chefe do Serviço de Segurança e Saúde e Michel Gil Coronel, chefe de Departamento de Cultura. **Norminha 882, 30/04/2026**

Em Presidente Prudente/SP, Bebidas Funada realiza Simulado de Vazamento de Amônia

Norminha 882, 30/04/2026

A Indústria e Comércio de Bebidas Funada Ltda, de Presidente Prudente/SP, promoveu em 19/04/2026, das 08h às 12h, o treinamento anual da Brigada de Incêndio.

O ponto alto foi a simulação realística de vazamento de amônia anidra na casa de máquinas, conduzida com suporte técnico direto do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho SESMT.

Cenário de risco real e conformidade legal:

Por utilizar amônia no sistema

de refrigeração industrial, a Funada trata o risco químico como prioridade no seu PGR. O simulado atende às exigências da NR 23, NR 20, IT 17 do CBPMESP e da Norma CETESB P4.261, que estabelece requisitos para Planos de Ação de Emergência em sistemas de refrigeração por amônia.



Brigadistas da Bebidas Funada e equipe técnica após treinamento prático de combate a incêndio e primeiros socorros. 19/04/2026.

Equipe técnica envolvida:
 - Paulo Ricardo da Silva, TST da Funada, 10 anos atuando na planta de Presidente Prudente/SP e apoio a brigada.
 - Josiane Bernado Silva, TST, coordenação da brigada
 - Eng. Juliano Caldeira Veronezi, Med Oeste de Pirapozinho/SP, +20 anos de experiên-

cia.
 - Gabriel Andreasi, Supervisão Industrial, Garantindo liberação de área e logística do simulado acompanhando e reforçando o compromisso da gestão com a prevenção.

- RH da Bebidas Funada, apoio da turma e coffee break

Como foi o simulado

1. Teórica

4h: Ministrada pelo Eng. Juliano Caldeira Veronezi com apoio do SESMT Funada.

Abordou toxicologia da amônia, IDLH 300 ppm, rotas de fuga, ventilação, chuveiro/lava olhos e P4.261. Base: NBR 14276.

2. Prática:

Simulação de vazamento em válvula com 1 vítima por Inalação. A brigada atuou com EPR Nível A, conjunto autônomo, sob orientação de Eng. Juliano Veronezi e SESMT da Funada.



Brigadista paramentado com EPR Nível A realiza abordagem ao vazamento simulado de amônia anidra na casa de máquinas.



Debriefing conduzido pelo Eng. Juliano com análise dos resultados e definição do plano de ação.

Norminha 882, 30/04/2026



Eng. Juliano Caldeira Veronezi, da Med Oeste, ministra parte teórica de 4h sobre toxicologia da amônia, uso de EPR e requisitos da P4.261.

Abril Verde do Seconci-Rio já alcança mais de 800 trabalhadores

Norminha 882, 30/04/2026

Ações educativas e interativas já impactam mais de 800 trabalhadores, levando informação e reforçando a prevenção no setor da construção

No Seconci-Rio, a campanha Abril Verde vem ganhando força em ações práticas voltadas à saúde e segurança no trabalho. Até semana passada, 813 pessoas já foram alcançadas pelas atividades promovidas, sendo 502 na sede e 311 nos canteiros de obras, reforçando a importância da prevenção no dia a dia do setor.

As iniciativas acontecem por meio do projeto Espera que transforma, na sede, e do programa Seconci Presente, que leva informação e orientação diretamente aos trabalhadores, com conteúdo que abordam desde o uso correto de EPIs e prevenção de acidentes, até cuidados com a saúde e práticas seguras no ambiente de trabalho.



As palestras e interações, como jogos da memória e quiz, são conduzidas pelas equipes de Educação, Saúde e Segurança do Trabalho, garantindo uma abordagem integrada e alinhada à realidade do setor.

A mobilização reforça o compromisso do Seconci-Rio com a cultura da prevenção e com a valorização da vida.

Norminha 882, 30/04/2026

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

Apoio:



IX Congresso Paulista de Medicina do Trabalho discutirá o valor do cuidado e a transformação digital

Norminha 882, 30/04/2026

Sob o tema central “O Valor da Medicina do Trabalho: cuidado, ciência e propósito que transformam pessoas e organizações”, o IX Congresso Paulista de Medicina do Trabalho ocorrerá entre os dias 28 e 30 de maio de 2026, no Amcham Business Center, na capital paulista.

Realizado pela Associação Paulista de Medicina do Trabalho (APMT), o evento se consolida como um dos principais palcos para o debate técnico e estratégico de SST no Brasil.

Em um cenário de rápidas mudanças legislativas e tecnológicas, o congresso propõe uma imersão em temas críticos para o cotidiano dos profissionais da área. A programação científica foi estruturada em eixos que abordam desde a Medicina do Trabalho baseada em valor até os desafios da Medicina do Trabalho Digital, conectando o rigor científico à gestão estratégica nas empresas.

Destaques da programação

O evento contará com palestras de especialistas renomados, workshops práticos e mesas-redondas que discutirão:

✓ Gestão e Estratégia em SST: O papel do médico como parceiro de negócios e agente de transformação organizacional.

✓ Equidade e Acesso: Discussões sobre a democratização da saúde do trabalhador e a atuação da equipe multiprofissional.

✓ Inovação Digital: O impacto da Inteligência Artificial e da telemedicina no monitoramento da saúde ocupacional.

“O congresso de 2026 não é apenas um encontro técnico, mas um chamado para resgatarmos o propósito da nossa especialidade. Queremos mostrar como o cuidado preventivo gera valor real para as organizações e para a sociedade”, afirma a diretoria da APMT.

Público e networking

O congresso é voltado a médicos do trabalho, residentes, estudantes, engenheiros de segurança, enfermeiros do trabalho, técnicos, higienistas e gestores de RH e Saúde. Além das sessões técnicas, o espaço na AMCHAM foi escolhido para privilegiar o networking e a troca de experiências entre profissionais de todo o país, reforçando a parceria com entidades como a ABQV (Associação Brasileira de Qualidade de Vida) e a ANAMT.

As inscrições já estão abertas com condições especiais para sócios da APMT e entidades parceiras. Estudantes e residentes também possuem descontos exclusivos mediante comprovação.

Serviço:

Evento: IX Congresso Paulista de Medicina do Trabalho (APMT 2026)

Data: 28 a 30 de maio de 2026

Local: Amcham Business Center – Rua da Paz, 1.431, Chácara Santo Antônio, São Paulo – SP.

[Clique aqui e assine a Revista Proteção](#)

Norminha 882, 30/04/2026

11ª Câmara reconhece concausa entre trabalho e transtornos mentais e declara nulo o pedido de demissão

Norminha 882, 30/04/2026

A 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceu que as condições de trabalho contribuíram para o adoecimento mental de uma trabalhadora do setor logístico, caracterizando nexos de concausalidade entre o labor e os transtornos mentais diagnosticados. O colegiado também declarou a nulidade do pedido de demissão apresentado pela empregada, convertendo a ruptura contratual em rescisão indireta por culpa do empregador.

O acórdão confirmou o entendimento do Juízo da Vara do Trabalho de Capão Bonito, que havia condenado a empresa ao pagamento de indenização por danos morais em razão da doença ocupacional e anulado o pedido de demissão por vício no consentimento.

De acordo com o acórdão, ficou comprovado, por meio de perícia médica, que a trabalhadora foi diagnosticada com transtorno misto ansioso-depressivo, além de apresentar quadro compatível com esgotamento profissional (burnout). O laudo pericial concluiu que, embora o trabalho não tenha sido a causa exclusiva do adoecimento, houve influência direta das condições laborais, caracterizando concausa. Entre os fatores apontados estão pressão psicológica, acúmulo de funções, cobranças excessivas, contato fora do expediente e ambiente marcado por assédio organizacional.

Segundo o relator do acórdão, desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo, o conjunto probatório revelou que “a função da reclamante junto à reclamada colocou a obreira em ambiente estressante, que foi fonte do seu esgotamento físico e mental e, por fim, desaguou na doença citada”. Para o magistrado, diante dessa situação, “deveria a reclamada comprovar a adoção de medidas individuais ou coletivas para prevenção da doença

diagnosticada, o que não ocorreu, preferindo se esconder atrás do entendimento que a doença tem origem multifatorial e de ordem degenerativa”.

O colegiado destacou, também, que caso a doença fosse pré-existente, as condições de trabalho, em clara transgressão aos ditames legais aplicáveis ao caso, contribuíram para a eclosão da enfermidade, dando ensejo à responsabilidade do empregador. Segundo o acórdão, cabia à empresa garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, inclusive sob o aspecto psicológico, dever que não foi observado no caso concreto. Diante disso, foi mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10 mil, considerando a existência de nexos concausal e a extensão do dano.

Quanto ao pedido de demissão apresentado pela trabalhadora, o colegiado entendeu que houve vício de vontade, uma vez que o desligamento ocorreu em contexto de fragilidade emocional decorrente do adoecimento psicológico. No próprio documento de demissão constava que a saída se dava por motivos de saúde mental. Com base nesse entendimento, foi reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, por falta grave do empregador, consistente no descumprimento do dever de zelar pela saúde e segurança da trabalhadora. Por consequência, a empresa deverá pagar à trabalhadora as verbas rescisórias devidas na dispensa imotivada.

Coordenadoria de Comunicação Social.

TRT-15

Tel. (19) 3236 1789
imprensa@trt15.jus.br

Norminha 882, 30/04/2026

Rinite alérgica avança e confunde sintomas com gripe e resfriado

Norminha 882, 30/04/2026

Espirros em sequência, nariz entupido, coriza e coceira no rosto fazem parte da rotina de milhões de brasileiros, mas nem sempre esses sinais indicam gripe ou resfriado. Em muitos casos, o diagnóstico é outro: rinite alérgica, uma condição inflamatória crônica que, apesar de comum, ainda gera dúvidas e leva a tratamentos inadequados.

A doença é provocada por uma reação exagerada do sistema imunológico a partículas inaladas, como poeira, ácaros, pelos de animais e pólen. Diferentemente das infecções virais, a rinite não é contagiosa e tende a acompanhar o paciente por longos períodos, com fases de melhora e piora ao longo do ano.

O otorrinolaringologista Maury de Oliveira Faria Jr., da clínica Otorrino Rio Preto/SP, afirma que, na rinite, o organismo reage a substâncias que não representam risco real, mas são interpretadas como uma ameaça, desencadeando um processo inflamatório contínuo nas vias nasais.

Os sintomas mais comuns incluem espirros em sequência, coceira no nariz, nos olhos e na garganta, além de coriza clara e sensação de obstrução nasal. Já nos quadros de resfriado, os sinais tendem a ser mais leves e passageiros, enquanto a gripe costuma provocar febre alta, dores no corpo e cansaço intenso, além dos sintomas respiratórios.

A confusão entre os diagnósticos é frequente, principalmente nesta época do ano. Isso porque o outono reúne uma série de fatores que favorecem o agravamento da rinite alérgica. O clima mais seco, a menor ventilação dos ambientes e o aumento do contato com poeira e ácaros, comuns em cobertores e roupas guardadas, criam um cenário propício para o surgimento ou intensificação das crises.

O otorrinolaringologista Rubens Huber afirma que, o outono, é um período em que as pessoas passam mais tempo em ambientes fechados, o que aumenta a exposição aos agentes alérgenos. “Isso explica por que muitos pacientes relatam piora dos sintomas nessa época”, afirma, especialista em doenças das vias aéreas superiores.

Apesar de muitas vezes subestimada, a rinite alérgica pode impactar diretamente a qualidade de vida. Alterações no sono, dificuldade de concentração e queda no rendimento diário são queixas comuns, especialmente entre crianças e pessoas com histórico familiar de alergias ou doenças respiratórias, como a asma.

O diagnóstico é feito com base na avaliação clínica e no histórico do paciente, podendo ser complementado por exames específicos em alguns casos. Embora não exista cura definitiva, os avanços no tratamento permitem um controle eficaz dos sintomas e das crises.

Entre as opções disponíveis estão o uso de antialérgicos, corticoides nasais e a lavagem nasal com solução salina, além da imunoterapia, conhecida como vacina para alergia, indicada para casos selecionados. “Hoje conseguimos controlar muito bem a doença, desde que o paciente tenha acompanhamento adequado e siga corretamente as orientações médicas”, destaca Rubens Huber.

Maury de Oliveira Faria Jr também faz um alerta importante: a automedicação, especial-



Especialistas da Clínica Otorrino Rio Preto alertam para aumento dos casos, explicam diferenças entre doenças respiratórias e destacam tratamentos modernos para controlar o problema.

mente com descongestionantes nasais, pode trazer riscos quando utilizada de forma prolongada. “Além disso, ignorar sintomas persistentes pode levar a complicações, como sinusite e agravamento de outras doenças respiratórias.”

Medidas simples no dia a dia ajudam a prevenir crises, como manter os ambientes limpos e ventilados, higienizar roupas de cama com frequência e evitar o acúmulo de poeira. O uso de capas antiácaros em colchões e travesseiros também pode ser um aliado importante no controle da doença.

Para os médicos, informação e acompanhamento médico são fundamentais. “A rinite não tem cura, mas tem controle. E o primeiro passo é entender os sinais do corpo e buscar orientação com um especialista”, conclui Rubens Huber.



Sobre a Otorrino Rio Preto:

Oferece cuidado completo para a saúde auditiva, respiratória e vocal, com foco em diagnósticos precisos e tratamentos personalizados. Unindo tecnologia, experiência e acolhimento, a clínica reúne um corpo clínico altamente qualificado para atender pacientes de todas as idades, com humanização e atenção integral.

A clínica está localizada na Rua Cila, nº 3158 – Bairro Redentora, em São José do Rio Preto (SP).

Informações:

www.otorrinoriopto.com.br

Norminha 882, 30/04/2026



ROSINALDO RAMOS

ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br

advociarosinaldoramos

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

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

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

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

Nosso cérebro não busca felicidade, ele busca previsibilidade

Norminha 882, 30/04/2026

Pode parecer estranho, mas do ponto de vista da neurociência, isso faz sentido. O sistema límbico responsável pelas emoções e pela sobrevivência, foi programado para nos mantermos em ambientes que já conhecemos, mesmo que esses ambientes não sejam ideais. É por isso que muitas pessoas continuam em situações que não gostam. Trabalhos que não fazem sentido, rotinas que drenam energias, hábitos que não levam a lugar nenhum.

Não é falta de inteligência, é o cérebro tentando evitar o desconhecido. Quando algo novo surge, o cérebro libera cortisol, criando tensão e desconforto e, essa sensação é interpretada como um sinal de perigo, então a mente começa a criar história: “não é o momento”, “talvez não seja para mim”, “é melhor deixar para depois”.

Imagine que nossa mente funcione como um mapa interno e, esse mapa foi construído com base nas experiências que já vivemos e, cada decisão, cada medo e cada resultado de senhou caminhos dentro do nosso cérebro. O problema é que muitas pessoas passam a vida inteira andando pelos mesmos caminhos mentais, mesmo quando esses caminhos não levam para onde se quer ir. É aqui que entra o córtex pré-frontal, a parte do cérebro responsável por escolhas conscientes e visão de futuro, quando ele permite que questionemos o mapa que recebemos, porque no final, a maior prisão não está no mundo externo, está no caminho que o cérebro aprendeu a repetir sem perceber.

O sistema límbico reage rápido, a amígdala ativa o alerta, o corpo libera cortisol e a mente tenta proteger o todo. Um erro vira identidade, uma falha vira definição, um resultado ruim vira impotência.

O córtex pré-frontal permite reavaliar significados, ele separa fatos de interpretações, fracasso não é identidade é vento e, quando o cérebro aprende isso, o erro deixa de ser ameaça e começa a ser informação, porque no final, o que mais bloqueia não é cair, é o medo que acreditamos que a queda resulta.

O cérebro humano não armazena somente fatos, armazena emoções. Quando algo marca forte, o sistema límbico registra com prioridade, a amígdala ativa o alerta e o hipocampo consolida a memória com carga emocional. Por isso que algumas lembranças retornam com tanta força. Não é só o que aconteceu, é o que sentimos.

Imaginemos que a nossa mente funcione como um imã, quando experiências neutras passam, mas experiências intensas ficam e, quanto mais as revisitamos, mais esse registro se fortalece. O cérebro entende a repetição como importante, então ele traz de volta repetidas vezes, não para o sofrimento, mas para tentar resolver algo que ficou aberto. Para o cérebro, o que ainda não foi resolvido é uma ameaça.

O córtex pré-frontal pode interferir nesse ciclo confuso, ele permite reinterpretar a memória, reduzir a carga emocional e aos poucos enfraquecer esse padrão, pois afinal, apagar o passado é ensinar o cérebro que aquilo não precisa mais ser resgatado.

O cérebro humano tem um mecanismo silencioso, ele tenta evitar o desconforto, mesmo que isso impeça de crescer. Sempre que nós nos aproximamos de algo que exige mudanças, um desafio, uma decisão, um novo caminho, o sistema límbico reage imediatamente, para o nosso cérebro, desconforto é si-

nal de possível ameaça, quando nesse momento é liberado o cortisol, uma tensão que desperta a vontade de recuar, surgindo então pensamentos que parecem lógicos, adiando atitudes em tempo. Esses pensamentos não são análises profundas, são estratégias de proteção. Imaginemos que a mente funciona como um sistema de alarme, ele não foi criado para nos levar mais longe, foi criado para evitar riscos. O problema é que crescimento sempre envolve algum nível de desconforto, e se nós sempre respondemos ao desconforto, recuamos. O nosso cérebro aprende que evitar é o caminho mais seguro. O córtex pré-frontal tem a capacidade de algo diferente, continuar mesmo sentindo resistência, porque ele entende que nem todo desconforto significa perigo.

O cérebro humano possui um sistema curioso, quando observamos que ele tenta prever o futuro o tempo todo. Antes mesmo de algo acontecer, a mente já está criando expectativas. Isso ocorre porque o sistema límbico usa memórias antigas para antecipar situações semelhantes no presente, onde cada experiência que vivemos, deixa um registro no cérebro e as emoções intensas ativam os neurotransmissores como a dopamina e hormônios como o cortisol, marcando aquela memória com mais força. Para o cérebro, isso funciona como um aviso, um alerta.



Aprender rápido o que pode machucar, ferir ou beneficiar é o que queremos. Um detalhe curioso nesse processo é que o cérebro não armazena apenas fato, ele armazena interpretações. Se em algum momento da nossa vida, uma situação gerou medo, rejeição ou dor, a nossa mente pode começar a usar aquele registro para situações parecidas, mesmo quando o contexto já é diferente. Funciona como um sistema de radar e, está constantemente procurando sinais que confirmem aquilo que já vivemos antes. Quando o radar está ajustado para ameaças, ele começa a interpretar qualquer pequeno sinal como perigo. É nesse momento que o córtex pré-frontal se torna fundamental, permitindo analisar, questionar e reinterpretar as experiências que foram registradas no passado, o que parece ser a realidade é apenas um elo antigo que nosso cérebro não aprendeu a desligar.



Estudar, pesquisar e debater os fatores relacionados ao comportamento agressivo é uma oportunidade para que possamos compreender um pouco mais o ser humano inserido no universo do trabalho. Observamos que a violência é caracterizada pelo uso intencional de força física, poder ou ameaça contra si mesmo, terceiros ou uma comunidade que pode resultar em ou ter forte tendência a resultar em ferimento, morte, dano psicológico e prejuízo.

Como já foi compreendido antes, o lobo frontal está relacionado à capacidade de tomar decisões, planejar, dar sequência, continuidade e coerência aos atos, através do tempo, moni-

torar, avaliar e ajustar o comportamento do indivíduo trabalhador.

Cientificamente comprovados por estudiosos e pesquisadores, que as emoções e sentimentos dos pais são transferidos para o bebê durante a gestação: todos os medos, as tristezas, raivas, alegrias, amor e culpa que os pais sentem, também são sentidos pelo bebê. A partir dessas experiências e até os sete (7) anos de idade, o indivíduo desenvolve todas as emoções e experiências de acordo com os seus sentimentos, transformando em padrões comportamentais que pode refletir por toda uma vida. A maturidade completa no final da adolescência ativa a região pré-frontal relacionada ao controle e regulação das emoções, reações e impulsos gerados no sistema límbico. Lesões nesta área aumenta, reações emocionais negativas e comportamento violentos.

Assim, podemos compreender que as deficiências nutricionais são fatores de risco para o desenvolvimento de comportamento agressivo, como dietas pobres em Triptofano, estão associados a maiores índices de comportamentos agressivos. Lembro em tempo que o Triptofano é um amino ácido essencial utilizado pelo corpo para produzir serotonina, que é nosso neurotransmissor do bem-estar e a melatonina, hormônio do sono. Serve para regular o humor, melhorar a qualidade do sono, combater a ansiedade e depressão, reduzir o estresse e compulsão por doces e auxiliar na manutenção dos músculos.

Intoxicações por metais como o chumbo, cobre e zinco pré-dispõem a aumento do comportamento agressivo e violento. Alto níveis de testosterona estão relacionados a comportamentos agressivos. Desequilíbrio entre diversos sistemas neurotransmissores no córtex pré-frontal está relacionado com comportamento agressivo. Então, diante de todas essas informações, há inúmeras possibilidades do indivíduo experienciar a raiva ou ira, fugindo do controle e resultando em hostilidade e agressões. A raiva tende a representar uma resposta a situações de injustiça, ofensa ou privação de liberdade, motivando a eliminação ou neutralização da fonte do dano. A raiva indica que objetivos pessoais importantes estão sob ameaça, e imputa a culpa pelo prejuízo a terceiros.

A raiva abrange diversas experiências afins e uma variedade de sentimentos que incluem desde o aborrecimento leve ou irritação, até a fúria, tratando-se de uma das emoções mais frequentes vivenciadas pelas pessoas, porém também aquela com maior potencial destrutivo.

As causas e gatilhos da raiva são: percepção de injustiça, uma das causas mais frequente da raiva, que surge quando sentimos que fomos tratados de forma injusta, desrespeitosa ou quando presenciamos uma violação de valores pessoais; frustração de expectativas, que ocorre quando um objetivo importante é bloqueado por obstáculos imprevistos ou quando algo foge ao nosso controle planejado; ameaça à autoestima ou ego que surge diante das críticas, insultos ou situações que nos fazem sentir impotentes ou humilhados e disparam a raiva como forma de defesa da integridade psíquica; necessidades não atendidas revela o sentimento de privação de liberdade, falta de reconhecimento ou necessidades emocionais negligenciados podem se manifestar como irritabilidade constante; cansaço extremo, fome (hipoglicemia) e dor física reduzem a nossa capacidade de regulação

emocional, tornando-nos mais propensos a explosões e são como os fatores fisiológicos disparam a raiva.

As organizações empresariais estão sendo obrigadas a atender uma solicitação do Governador sob a possibilidade de multa que, acreditamos, nunca conseguirão atender, como querem, a tal felicidade para todos os trabalhadores. Jamais tivemos tantos líderes tão preocupados em entregar a felicidade para as pessoas dos trabalhadores e ao mesmo tempo, nunca tivemos tantos afastamentos por estresse, burnout, ansiedade.

Aquilo que começou como um cuidado legítimo, como melhorar o ambiente de trabalho, a melhorar a forma como a gente trata as pessoas, foi aos poucos ultrapassando o razoável, as pautas foram se confundindo e aí virou caos. A tentativa gerenciar aquilo que por natureza não é gerenciável. Nem uma mãe, nem um pai são capazes de entregar felicidade para ninguém. Imaginem então uma empresa, um líder.

Felicidade não tem padrão, não tem processo, não tem indicador, mesmo tendo empresas que põem indicador para isso. Não existe felicidade coletiva, onde todos, tem o mesmo sentido do que é ser feliz. Todo mundo chega numa empresa com uma bagagem, com uma vida, não dá, mas mesmo assim as empresas fizeram questão de transformar isso em um indicador e acabou por criar uma distorção onde o ambiente onde as pessoas esperam estar bem o tempo todo, como se frustração não fosse uma coisa corriqueira, como se o desconforto fosse um erro de liderança, como se a pressão não fosse inerente ao business. Como se já existisse uma emoção aceitável o tempo todo: estar feliz e contente. Ocorre que isso está infantilizando o adulto, quando de um lado as pessoas cada vez mais ficam dependentes de estímulos, validações e conforto. Do outro lado, dois tipos de liderança, um sobrecarregado, tentando moldar a qualquer custo e sustentar algo que ele sabe que não tem a menor capacidade de fazer. O outro líder deixa de lado, fica omissivo, amigão de todos.

Felicidade não é algo que se entrega como pastel, é algo que a pessoa conquista individualmente, como adulto esta pessoa que “corre” atrás da felicidade dele.

À empresa cabe criar contexto: clareza, coerência, mas não cabe a esta sustentar o emocional de absolutamente ninguém. Quando tentamos fazer do trabalho um espetáculo da felicidade, é exatamente isso que fica disfuncional e adoce das pessoas. Se não ajustarmos essa rota, ela vai permanecer em colisão. Cabe sim, a empresa ter um ambiente saudável, onde as pessoas se respeitam e onde o empregador tem competência para entregar aquilo que ele prometeu entregar. As relações são de respeito, onde existem deveres e existem direitos. Cabe a empresa entender que todo empregado tem que ter coerência, competência e comprometimento. Esses são os deveres deles. A empresa tem que respeitar todos os direitos que foi acordado em contrato de trabalho. Felicidade não é benefício corporativo e está na hora de pararmos de fingimento como em uma peça teatral onde o palco são as organizações.

Não há como controlar o ser humano se este não desejar, isto é fato comprovado. O outro fato é que empresas (CNPJ) não tem sentimentos, seus gestores sim.

Jorge Gomes – Comendador SST 2022

Norminha 882, 30/04/2026

Como convencer a diretoria de que segurança é investimento

Como unir gerência e colaboradores na segurança do trabalho

Norminha 882, 30/04/2026

Para unir gerência e colaboradores na segurança do trabalho, o Profissional de SST deve focar em 3 pilares estratégicos: 1) Tradução de linguagens: apresente à diretoria dados de ROI, FAP e produtividade para transformar a prevenção em investimento. 2) Liderança visível: envolva supervisores e encarregados para que o exemplo prático no chão de fábrica valide as normas estabelecidas. 3) Escuta operacional: garanta canais de feedback e forneça EPIs adequados e confortáveis que respeitem a realidade do trabalhador, favorecendo a adesão contínua.

Saber como unir gerência e colaboradores na segurança do trabalho é o maior desafio de um profissional de saúde e segurança do trabalho (SST) que busca resultados estratégicos. O verdadeiro obstáculo não é apenas conhecer as [normas regulamentadoras](#), mas fazer com que essas diretrizes saiam do papel e se tornem uma prática viva em todos os níveis da empresa. Muitas vezes, o especialista se sente pressionado por uma carga burocrática imensa, atuando como um fiscalizador solitário que precisa cobrar o uso de EPIs, enquanto a diretoria cobra otimização de custos e o eSocial demanda uma gestão de dados impecável. Para lidar com essa transição, vale consultar o [guia das atribuições do técnico de segurança do trabalho](#) para entender como atuar em alta performance.

Para transformar essa realidade, é preciso abandonar a ideia de que a segurança é uma tarefa isolada. Ela deve ser uma aliança estratégica entre quem decide, quem lidera e quem opera. Neste blogpost, apresentamos um método para integrar esses três mundos e construir uma cultura de prevenção que sustente o negócio e proteja as pessoas.

Por que a segurança falha quando vira responsabilidade de uma pessoa só

Quando a diretoria delega a prevenção exclusivamente ao setor de SST, cria-se um ponto cego organizacional. A segurança passa a ser vista como uma tarefa burocrática ou um mal necessário para evitar multas, e não como um valor fundamental. Para o profissional da área, essa carga é exaustiva: sem o apoio da liderança e a participação ativa dos colaboradores, ele acaba preso em um ciclo reativo de sobrevivência, focado apenas em evitar problemas imediatos.

A segurança só funciona quando deixa de ser uma cobrança individual e passa a ser uma rotina de gestão. Isso exige uma visão integrada, onde a diretoria entende o retorno sobre o investimento, a liderança intermediária assume a prevenção como meta operacional e o trabalhador sente que sua integridade é prioridade real.

Por que a falta de alinhamento aumenta custos, riscos e retrabalho

A falta de integração entre os níveis hierárquicos gera um impacto direto na saúde do trabalhador e na economia da empresa. De acordo com a série SmartLab de trabalho decente, entre 2012 e 2024, o Brasil registrou 8,8 milhões de acidentes de trabalho e mais de 32 mil mortes no emprego formal. Associados a esses números, os custos para a seguridade social são massivos: no mesmo período, houve 2,6 milhões de novas concessões de afastamentos por incapacidade temporária em razão de doenças e acidentes de trabalho. Considerando os benefícios previdenciários acidentários relacionados ao trabalho, o gasto acumulado desde 2012 chegou a 173 bilhões.

Além dos custos diretos, o desalinhamento gera o risco de majoração do FAP (fator acidental de prevenção). Como esse índice é calculado por estabelecimento e compara o desempenho de frequência, gravidade e custo com outras empresas do mesmo setor, um ambiente desorganizado aumenta a probabilidade de uma tributação mais alta. Historicamente, essa discussão ganhou força após o desastre de Chernobyl, quando o INSAG introduziu o termo “cultura de segurança” no relatório pós-acidente publicado em 1986, conceito depois aprofundado em documentos posteriores.

Como falar de segurança com diretoria, liderança e operação

O segredo para unir a empresa em torno da prevenção é a tradução de linguagens. Cada público interno possui prioridades diferentes, e a comunicação deve ser adaptada para cada um deles:

- **Diretoria:** a linguagem aqui é de risco, custo e retorno sobre investimento (ROI). É preciso apresentar indicadores que mostrem a conformidade com as metas de ESG e a sustentabilidade financeira.

- **Liderança intermediária:** supervisores e encarregados precisam entender a segurança como parte da eficiência produtiva. O foco deve ser em como a prevenção evita paradas de máquina e atrasos operacionais.

- **Chão de fábrica:** a linguagem é de proteção real e conforto. O trabalhador deve sentir que os protocolos existem para sua segurança e que os equipamentos fornecidos respeitam sua realidade diária.

Liderança visível: quando o discurso da prevenção aparece na rotina

A cultura de segurança é validada no dia a dia. A liderança visível ocorre quando gestores e supervisores praticam o que pregam: utilizam os equipamentos de proteção individual (EPIs) corretamente e corrigem desvios de forma coerente. Quando um líder ignora um procedimento para acelerar a produção, ele envia a mensagem de que a segurança é secundária. Muitos profissionais buscam evoluir nessa jornada estratégica entendendo, por exemplo, como se tornar engenheiro de segurança do trabalho para ampliar sua visão técnica e de gestão.

O Profissional em SST deve atuar como um influenciador técnico, capacitando esses líderes para que eles sejam os guardiões da segurança em seus setores. O objetivo é que a prevenção deixe de ser um evento crítico e passe a ser o padrão de comportamento da empresa.

Escuta operacional: como acabar com a “rádio peão” antes que ela vire risco

Muitas falhas de segurança ocorrem porque o trabalhador na ponta da operação percebe um risco, mas não tem um canal de comunicação confiável para relatá-lo. Quando não há escuta ativa, surge a “rádio peão”: conversas paralelas que geram desconfiança e improvisos perigosos. Por exemplo: um colaborador pode notar um desgaste em uma máquina, mas hesitar em reportar por medo de represálias ou por acreditar que nada será feito.

Estabelecer canais formais de feedback é fundamental para identificar problemas que não aparecem em auditorias. Se o colaborador aponta que um equipamento incomoda ou que um processo é perigoso, a empresa deve agir rapidamente. Essa resposta estimula a participação e transforma o funcionário em um agente ativo da própria proteção.

O papel do EPI na adesão: quando a proteção ajuda em vez de atrapalhar

A resistência ao uso de EPIs muitas vezes é uma resposta a equipamentos inadequados à tarefa. A NR-6 orienta que a seleção do EPI considere a atividade exercida, os riscos avaliados, a eficácia necessária, as exigências legais, a adequação ao trabalhador e o conforto oferecido, segundo avaliação do conjunto de empregados.

Ao especificar EPIs adequados à atividade, aos riscos avaliados e à realidade dos usuários, como luvas e vestimentas em raspa e vaqueta quando tecnicamente aplicáveis, o Profissional de SST facilita a adesão cultural e reduz a resistência ao uso da proteção. Um EPI que respeita a avaliação dos usuários favorece o uso contínuo da proteção, reduzindo a necessidade de fiscalização constante e punitiva.

5 passos para criar uma rotina de prevenção integrada

Para construir uma aliança prática entre todos os níveis da empresa, considere estas etapas alinhadas à lógica do GRO/PGR prevista na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1):

1. Mapear riscos e falhas de comunicação: identifique onde as informações de segurança se perdem entre a diretoria e a operação.

2. Criar canais de feedback e resposta: garanta que o trabalhador possa relatar desvios e que receba uma solução visível da empresa.

3. Envolver a liderança intermediária: transforme supervisores em responsáveis diretos pelas metas de prevenção de suas equipes.

4. Medir indicadores estratégicos: apresente para a diretoria dados que conectem a segurança à produtividade e à redução de pas-

sivos.

5. Revisar fornecedores com foco em adesão: escolha parceiros que entreguem conformidade legal e aceitação pelo usuário, reduzindo o esforço de fiscalização.

Perguntas frequentes sobre engajamento em segurança do trabalho

Como convencer a diretoria a investir em segurança?

Utilize argumentos de negócio: apresente a redução de afastamentos, a diminuição de custos indiretos, a proteção contra a majoração do FAP e o cumprimento de metas de ESG.

Qual o papel do supervisor na cultura de segurança?

O supervisor é a ponte entre a estratégia e a execução. Ele deve liderar pelo exemplo e garantir que a segurança seja priorizada no mesmo nível que as metas de produção.

Como a NR-6 orienta a escolha do EPI?

A norma orienta que a seleção considere a atividade exercida, os riscos avaliados, a eficácia necessária, as exigências legais, a adequação ao trabalhador e o conforto oferecido, segundo avaliação do conjunto de empregados.

Unir gerência e colaboradores na segurança do trabalho exige mais do que campanhas pontuais, treinamentos obrigatórios ou cobranças isoladas do setor de SST. Esse alinhamento nasce quando a prevenção passa a fazer parte da rotina de decisão da empresa: a diretoria entende os impactos financeiros e operacionais dos acidentes, a liderança intermediária sustenta o exemplo no dia a dia e os trabalhadores encontram espaço real para participar, apontar riscos e aderir às medidas de proteção.

Fernando Zanelli

Norminha 882, 30/04/2026

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

Dormir com animal de estimação pode prejudicar o sono do tutor, segundo especialistas

Norminha 882, 30/04/2026

Segundo uma pesquisa sobre sono, 46% dos tutores de animais de estimação — tanto adultos quanto crianças — relatam dormir junto com seus pets.

Para alguns tutores, os animais de estimação estão presentes em suas vidas desde o momento em que acordam até o momento em que vão dormir.



Muitos tutores relatam ter o sono fragmentado ao dormir com o animal

Isso acontece porque gatos, cachorros e outros animais de companhia são cada vez mais vistos como membros da família. Não estou falando daquele primo distante, por exemplo, mas daqueles que realmente participam do nosso dia a dia.

Em alguns casos, isso inclui momentos mais tranquilos e íntimos, como a hora de dormir. Dormir pertinho do seu gato ou cachorro pode ser reconfortante, até mesmo essencial.

Na verdade, segundo uma pesquisa realizada pela Academia Americana de Medicina do Sono, quase metade - 46% - dos entrevistados dorme na mesma cama que um animal de estimação. Como pesquisadora clínica especializada nas interações entre tutores e seus animais de estimação, trabalho com muitas pessoas que descrevem uma relação próxima com seus pets e compartilham diversos momentos com eles.

Os benefícios desse vínculo são demonstrados pela ciência. Pesquisas sugerem que as

interações diárias com animais de estimação podem melhorar o bem-estar físico e emocional.

Mas pesquisas também sugerem que os potenciais benefícios de dormir ao lado de um animal de estimação querido não são tão simples: pode ser reconfortante, mas ao mesmo tempo pode perturbar silenciosamente a qualidade do nosso sono.

A lógica emocional de dormir junto com animais de estimação

O impacto de dormir na mesma cama que o pet pode ser medido por meio de relatos pessoais e questionários, bem como com ferramentas objetivas, como relógios de pulso que medem o que acontece fisiologicamente durante a noite.

Em estudos que utilizam medidas subjetivas, muitos tutores de animais de estimação relatam dormir melhor quando seus animais estão com eles.

Outros benefícios associados ao compartilhamento da cama incluem um aumento na sensação de conforto e segurança emocional.

Nesse contexto, dormir nos coloca em um estado de percebida vulnerabilidade.

Dormir com um animal de estimação, especialmente um com o qual temos um vínculo forte, pode reduzir essa sensação de vulnerabilidade na medida em que aumenta a sensação de segurança.

Dormir na mesma cama que um animal de estimação é um comportamento complexo, e entender as motivações das pessoas por trás

dessa decisão é importante.

A regulação emocional é outro mecanismo possível nesse contexto, já que sentir-se mais seguro pode diminuir a excitação emocional.

Em outras palavras, a presença de um animal de estimação pode simplesmente ajudar os tutores a se sentirem seguros e confortáveis.

Acordar com um animal de estimação ao la



Estudos mostram que o sono pode ser mais interrompido com a presença do pet durante a noite

do pode trazer uma sensação de felicidade, o que pode levá-los a sentir que dormiram bem.

Ao mesmo tempo, alguns estudos que utilizam questionários padronizados para avaliar a insônia e a qualidade do sono sugerem que dormir na mesma cama que um animal de estimação não está associado à redução do estresse e pode até aumentar a insônia e diminuir a qualidade do sono percebida.

Esses resultados contraditórios sugerem que os efeitos de dormir na mesma cama com o pet são mais complexos do que podem parecer — ou seja, a forma como nos sentimos em relação ao nosso sono nem sempre corresponde ao que está acontecendo em nosso corpo.

Dormir acompanhado sob uma perspectiva fisiológica

Também podemos investigar os impactos de compartilhar a cama com o pet utilizando medidas mais objetiva, o que inclui equipamentos para avaliar padrões de sono, despertares noturnos e a qualidade geral do sono.

Pesquisas sugerem que, mesmo quando os tutores relatam dormir melhor, as medidas fisiológicas frequentemente mostram um sono mais fragmentado quando compartilham a cama com seus pets.

Em um estudo, pesquisadores usaram um dispositivo semelhante a um relógio de pulso para medir os movimentos das pessoas durante a noite enquanto dormiam com seus bichinhos.

Eles descobriram que, mesmo quando as pessoas sentiam que tinham dormido bem, o sono tendia a ser mais interrompido.

Em alguns casos, essas perturbações estavam relacionadas aos movimentos do animal de estimação durante a noite. Os pesquisadores observaram uma sincronia na qual os movimentos dos animais influenciavam os padrões de movimento de seus tutores, e vice-versa.

Compartilhar a cama com o animal de estimação, portanto, pode afetar tanto o sono da pessoa quanto o do animal.

E, embora essas interrupções não sejam uniformes, elas podem variar dependendo do tipo de animal com quem você compartilha a cama.

Por que os cães atrapalham mais o sono do que os gatos?

Há também evidências de que o impacto pode variar dependendo do tipo e da quantidade de animais de estimação.

Pessoas que dormem com cães podem sofrer mais perturbações, enquanto aquelas que dormem com gatos geralmente relatam resultados mistos.

Embora as razões para essas diferenças não sejam claras, elas podem estar ligadas à maior sensibilidade dos cães a estímulos externos, como ruído de carros, latidos na vizinhança e outros sons ambientais.

Considerando como essas experiências podem moldar a saúde mental e o bem-estar, é importante notar que a má qualidade do sono ao longo do tempo pode afetar a regulação emocional.

Isso pode se manifestar como menor tolerância à frustração ou menor capacidade de lidar com situações emocionalmente desafiadoras.

Fadiga, humor deprimido, dificuldade de concentração e uma série de outros sintomas também podem estar relacionados à má qualidade do sono.

Em conjunto, essas descobertas desafiam a ideia de que dormir na mesma cama que o pet é simplesmente bom ou ruim.

Frequentemente, há uma discrepância entre a percepção dos tutores de animais de estimação e o que realmente aconteceu durante a noite. Mesmo quando as pessoas sentem que dormem bem, o sono tende a ser mais interrompido.

Repensando o debate “bom ou ruim”

Dormir com um animal de estimação parece ser, ao mesmo tempo, reconfortante e perturbador.

Esse é um comportamento complexo, e entender as motivações das pessoas por trás da decisão de compartilhar ou não a cama é importante.

Em alguns casos, por exemplo, dormir junto com um animal de estimação pode ser muito significativo, alinhado às necessidades das pessoas e potencialmente ligado ao conforto e bem-estar.

Ao mesmo tempo, é importante ter em mente que nossas percepções nem sempre refletem completamente o que está acontecendo no corpo.

Do ponto de vista prático, uma compreensão mais ampla da experiência de compartilhar a cama com o pet pode esclarecer como essa prática influencia o sono e a saúde em geral.

Prestar mais atenção à forma como os animais de estimação são integrados às nossas vidas pode ajudar os tutores a tomar decisões que considerem tanto a saúde física quanto a mental, sem negligenciar os potenciais impactos dessas decisões sobre o animal.



Em vez de perguntar se dormir na mesma cama que seu animal de estimação é benéfico ou prejudicial, uma pergunta melhor seria: você está priorizando o conforto emocional ou um sono ininterrupto? Reconhecer essa troca pode ajudar os tutores a tomarem uma decisão consciente.

Notícias R7

Norminha 882, 30/04/2026

Seu colaborador mais seguro com EPI.com

O EPI QUE VOCE PRECISA ESTÁ AQUI!

ATENDIMENTO PERSONALIZADO

FALE CONOSCO AGORA MESMO! É SÓ CLICAR AQUI

18 99623-0911

18 3608-3003

TUDO ISSO SÓ NA EPI.com Equipamentos de Segurança

Merendeira receberá adicional de insalubridade por exposição ao calor excessivo

Norminha 882, 30/04/2026

A 6ª câmara do TRT da 15ª região confirmou a decisão que obriga um município a pagar adicional de insalubridade a uma funcionária que atuava como merendeira em uma escola pública.

A decisão se baseia na exposição contínua da trabalhadora a níveis de calor que excedem os limites de tolerância estabelecidos pela legislação vigente.

O caso

Conforme consta nos autos do processo, a merendeira desempenhava suas funções na cozinha da instituição de ensino, preparando e manuseando alimentos em um ambiente com temperaturas elevadas.

A perícia técnica constatou a ausência de medidas eficazes ou equipamentos de proteção individual que pudessem neutralizar ou atenuar os efeitos nocivos do calor, em desacordo com a Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho.



A decisão foi baseada em laudo pericial que comprovou a inadequação das condições de trabalho.

O colegiado ressaltou que o próprio município iniciou o pagamento do adicional a partir de junho de 2024, sem que houvesse qualquer modificação nas condições de trabalho.

Tal fato corroborou a decisão judicial referente ao período anterior, com o reconhecimento do adicional em grau médio (20%).

A juíza convocada Luciana Mares Nasr, relatora do acórdão, declarou que “ficou demonstrado que a reclamante esteve exposta a fontes de calor acima dos limites de tolerância, circunstância que justifica o pagamento do adicional de insalubridade”.

Processo:

0010754-68.2025.5.15.0038

[Leia aqui o acórdão.](#)

MIGALHAS

Norminha 882, 30/04/2026

TST valida justa causa de homem que não voltou ao trabalho após greve ilegal

Norminha 882, 30/04/2026

A 5ª turma do TST manteve, por unanimidade, a justa causa aplicada a operador de empilhadeira que participou de greve considerada abusiva. O colegiado entendeu que o descumprimento de ordem judicial para retorno ao trabalho e a ausência prolongada configuraram abandono de emprego.

Paralisação ocorreu após mudança na administração

A greve foi deflagrada em maio de 2023, após substituição da administração de uma empresa de fundição, por determinação da Justiça comum. Inconformados, 11 trabalhadores interromperam as atividades e permaneceram em frente ao estabelecimento.

O TRT da 12ª região considerou o movimento de natureza política e declarou a greve abusiva, determinando o retorno imediato às atividades. Mesmo ciente da decisão, o operador não voltou ao trabalho e, após cerca de 30 dias de ausência, foi dispensado por justa causa.

Na ação trabalhista, o empregado alegou que a dispensa foi indevida, sustentando que a adesão à paralisação estaria amparada pelo direito constitucional de greve.

A empresa, por sua vez, afirmou que o trabalhador se recusou a retornar às atividades mesmo após ordem judicial expressa, o que levou à aplicação da justa causa após o período de afastamento.



Corte entendeu que paralisação após decisão da Justiça configurou abuso e abandono de emprego.

Descumprimento de ordem judicial

O juízo de 1ª instância e o TRT da 12ª região rejeitaram o pedido de reversão da penalidade. As decisões destacaram que a manutenção da paralisação após o reconhecimento da abusividade da greve e a ciência da ordem judicial evidenciaram o abandono de emprego.

Ao analisar o caso no TST, a ministra Morgana Richa ressaltou que o direito de greve não é absoluto e deve observar limites legais. A relatora apontou que a legislação prevê abuso quando há continuidade da paralisação após decisão da Justiça do Trabalho que determina o retorno.

A ministra concluiu que a justa causa não decorreu da simples participação no movimento, mas do desrespeito à ordem judicial que determinava o retorno em 48 horas, somado à ausência superior a 30 dias. Também destacou que não era necessária notificação prévia, diante da existência de decisão judicial clara impondo o retorno imediato.

Processo:

0000688-89-2023.5.12.0003

[Leia o acórdão.](#)

MIGALHAS

Norminha 882, 30/04/2026



PREVENIR TRAGÉDIAS

Washington Barbosa

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

washington.fiocruz@gmail.com

Chernobyl completa 40 anos ainda sob ameaça nuclear

Norminha 882, 30/04/2026

Chernobyl completa 40 anos ainda sob ameaça nuclear devido aos impactos da guerra na Ucrânia. Ataques recentes, incluindo danos à estrutura de confinamento do reator destruído, elevaram preocupações internacionais sobre segurança radiológica. Embora não haja vazamento significativo, especialistas alertam para riscos crescentes, altos custos de reparo e vulnerabilidade contínua da área, reforçando Chernobyl como símbolo histórico e atual dos perigos nucleares.

Vídeo em:

<https://youtube.com/shorts/d9U08glDo-U?si=6-a9zWvVzFW2vCXv>

Fatores Humanos, Prevenção de Tragédias e Acidentes Maiores

É necessário desenvolver estudos aprofundados sobre grandes acidentes/tragédias, descobri que existem poucos estudos de desastre nesta área, no Brasil e 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 contribuições da Engenharia, da Sociologia e da Psicologia sobre este tema, o Fator Humano/Erro Humano é a ponta do Iceberg, uma proposta neste sentido com o objetivo de Prevenir Acidentes



graves em:

https://www.researchgate.net/publication/376613455_Ebook_Capacitacao_na_Prevencao_de_Acidentes_Maiores_atraves_da_Abordagem_da_Seguranca_Proativa_O_Fator_e_o_Erro_Humano_sao_a_Ponta_do_Iceberg

O e-book acima já atingiu mais de 4500 leituras.

Mais em:

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

A "SEGURANÇA" É CONSTRUÍDA SOCIO-TECNICAMENTE.

Norminha 882, 30/04/2026

(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

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

Hierarquia da Prevenção

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

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

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

Como a IA está dando olhos e ouvidos ao gestor de SST

Norminha 882, 30/04/2026

Sabe aquela sensação de que, por mais que você se esforce, sempre tem algo passando despercebido no canteiro, na fábrica ou no escritório? Pois é... o gestor de SST vive nesse dilema constante: tentar estar em todos os lugares ao mesmo tempo, identificar riscos, acompanhar treinamentos, fiscalizar EPIs, revisar relatórios e ainda dar conta das emergências do dia. Mas e se eu te dissesse que isso já está mudando e de um jeito que parece ficção científica?

A Inteligência Artificial está literalmente dando olhos e ouvidos aos profissionais de Segurança do Trabalho. Como assim? Imagine câmeras inteligentes que reconhecem se um colaborador está sem capacete ou usando o EPI errado e avisam na hora, sem precisar esperar alguém perceber. Ou sensores que “ouvem” ruídos acima do permitido e notificam o gestor automaticamente, antes que um trabalhador sofra danos auditivos.

É como se a IA dissesse: “Relaxa, eu tô vendo o que você não consegue ver agora.”

O mais interessante é que isso não substitui

o profissional de SST, mas potencializa sua visão e sua tomada de decisão. Enquanto o gestor humano usa sensibilidade, empatia e experiência para interpretar comportamentos, a IA coleta, cruza e analisa dados em tempo real criando uma visão 360° do ambiente de trabalho. Resultado? Menos achismo, mais precisão. Menos reação, mais prevenção.

🗨️ E o impacto disso?

– Inspeções automáticas baseadas em imagens e vídeos.

– Alertas de risco antes mesmo do acidente acontecer.

– Relatórios instantâneos com evidências visuais. – E até análises preditivas que mostram quais áreas têm maior chance de incidentes nos próximos dias.

Parece coisa de outro planeta, mas já é realidade em várias empresas. Grandes players da indústria estão usando IA para criar ambientes de trabalho inteligentes, onde os riscos são monitorados e neutralizados automaticamente. E o melhor? Essas ferramentas estão ficando acessíveis também para pequenas e médias empresas.

O gestor de SST do futuro que, aliás, já é o



gestor de agora não precisa ser um programador. Ele precisa saber usar a IA a seu favor, entender os dados e transformar essas informações em ações estratégicas. É o profissional que lidera com base em evidências, não apenas em experiência. É o cara que chega na reunião com gráficos atualizados, indicadores automáticos e insights de melhoria que surgiram de forma inteligente.

A IA não dorme, não se distrai e não esquece. Ela vigia, escuta e aprende o tempo todo, criando uma extensão dos sentidos do gestor. E quanto mais você usa, mais ela entende o seu ambiente, suas equipes e suas rotinas.

Agora pensa: quanto tempo você ganha com isso? ⌚ Quanto retrabalho deixa de existir? Quantos acidentes podem ser evitados simplesmente porque a tecnologia te avisou antes?

Essa é a nova era da Segurança do Trabalho 5.0 onde o gestor é mais estratégico, os dados falam por si e os erros humanos são cada vez menores.

Então, se você ainda tá naquela fase de “platinhas e pranchetas”, talvez esteja na hora de atualizar seus sentidos. Afinal, o futuro da segurança não é mais só sobre enxergar riscos... é sobre vê-los e ouvi-los antes que viam problemas.

A IA chegou para abrir seus olhos, seus ouvidos e suas possibilidades

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

Norminha 882, 30/04/2026

Governo federal institui Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho para servidores públicos

Norminha 882, 30/04/2026

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos publicou, no Diário Oficial da União desta quinta-feira (24), a Portaria nº 3.410/2026, que determina a criação da CISSP (Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público) nos órgãos e entidades do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal).

O foco da medida é a prevenção de acidentes, promoção da saúde e melhoria das condições de trabalho dos servidores.

De acordo com a portaria, a CISSP terá como principais objetivos estimular a participação dos servidores na gestão das condições de trabalho e contribuir para a prevenção de doenças ocupacionais e riscos psicossociais, incluindo situações de assédio e discriminação.

Entre as competências da comissão estão a identificação de riscos nos ambientes laborais, elaboração de mapas de risco, acompanhamento de acidentes em serviço e oferecer medidas corretivas. O grupo também deverá promover campanhas educativas, como a SIPASC (Semana Interna de Prevenção de Acidentes em Serviço e Cuidados com a Saúde).

Os órgãos federais terão prazo de até 1 ano para implementar a CISSP a partir da publicação da Portaria.

[Assine a Revista Proteção](#)

[Clicando aqui](#)

Norminha 882, 30/04/2026

Multas por descumprimento das Normas Regulamentadoras seguem critérios técnicos e variam conforme gravidade da infração

Norminha 882, 30/04/2026

Empresas que descumprem itens previstos nas Normas Regulamentadoras (NRs), que tratam da segurança e saúde no trabalho, estão sujeitas à aplicação de multas calculadas com base em critérios definidos pela Norma Regulamentadora nº 28 (NR-28). Os valores variam conforme o tipo de infração, a gravidade da irregularidade e o número de trabalhadores expostos ao risco.

A NR-28 disciplina os procedimentos de fiscalização, embargo e interdição, além de estabelecer penalidades para infrações aos dispositivos legais e regulamentares relacionados ao ambiente laboral. A norma é dividida em anexos que detalham a gradação das multas e as condutas passíveis de autuação.

Entre eles, o Anexo II reúne os quadros utilizados pela Auditoria Fiscal do Trabalho para operacionalizar a aplicação das penalidades. Para cada Norma Regulamentadora, há uma tabela com quatro colunas: o item da norma descumprido, o código da infração, a classificação da gravidade e o tipo de irregularidade.

A classificação de gravidade vai de I1, considerada a mais leve, até I4, a mais grave. Esses índices são utilizados como referência para o cálculo das multas previstas em autos de infração. A definição dessa gradação é feita pela Secretaria de Trabalho, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, durante a publicação ou revisão das normas.

Além da gravidade da infração, também influenciam no valor da penalidade o número de empregados do estabelecimento e o enquadramento da irregularidade, que pode estar re-

lacionada à segurança do trabalho (S) ou à medicina do trabalho (M).

Falta de EPI está entre as irregularidades fiscalizadas

Um dos exemplos mais recorrentes de autuação envolve a ausência de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). A obrigatoriedade de fornecimento está prevista no artigo 166 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina que a empresa disponibilize gratuitamente ao trabalhador o equipamento adequado ao risco e em perfeito estado de conservação.

As exigências também são detalhadas na Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6), que define as responsabilidades de empregadores e empregados quanto ao uso e fornecimento dos equipamentos.

O descumprimento dessas obrigações pode resultar em penalidades aplicadas com base na NR-28. Especialistas recomendam que as empresas acompanhem constantemente as atualizações das normas e mantenham programas internos de prevenção para evitar autuações e, principalmente, preservar a integridade dos trabalhadores.

O tema tem interface com o projeto “Monitoramento de dados de Saúde e Segurança no Trabalho e Relações Trabalhistas e iniciativas de prevenção de acidentes e valorização do trabalhador”, da Comissão de Políticas de Relações Trabalhistas (CPRT) da CBIC, em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI).

Norminha 882, 30/04/2026

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

PROFESSIONAL SHOES

Associado ANIMASEG

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

www.softworksepi.com.br