

MTE publica perguntas e respostas para orientar empresas sobre mudanças da NR-1

Norminha 884, 14/05/2026

Material tem caráter orientativo e busca esclarecer dúvidas

DESTAQUE

esclarecer dúvidas sobre a aplicação das normas, especialmente no contexto do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou, no último dia 6 de maio, o conteúdo "Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1", com orientações voltadas a empresas, trabalhadores e profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) sobre a gestão de riscos ocupacionais, com destaque para os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. O material tem caráter orientativo e busca esclarecer dúvidas sobre a aplicação das normas, especialmente no contexto do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Nas Páginas 11, 12 e 13, estamos publicando o Guia Perguntas e Respostas, na íntegra.

Norminha 884, 14/05/2026

Riscos Psicossociais em Pequenas Empresas: Por que a avaliação da NR-01 ainda está falhando?

Norminha 884, 14/05/2026

Por: Rogério Balbinot

Nesta quinta-feira dia 14/05, às 14h, farei uma live com o Dr. Fernando Mariya para discutir um dos temas que mais tem gerado insegurança na aplicação da NR-01: como avaliar riscos psicossociais em empresas com poucos funcionários sem comprometer a validade técnica. Se você busca uma solução prática para esse desafio, ative o lembrete agora: Grupo Focal na NR-01: Como avaliar riscos psicossociais em empresas com poucos funcionários <https://www.youtube.com/watch?v=wAHOLq7Tg0s>

talvez o maior problema do mercado hoje seja acreditar que avaliar fatores psicossociais é apenas aplicar um questionário e gerar um gráfico. No dia a dia da RSDData, percebo uma confusão perigosa: muitos profissionais ainda misturam "saúde mental individual" com "risco psicossocial ocupacional".

É preciso separar os conceitos. Enquanto a saúde mental é ampla e pessoal, o fator psicossocial está na **engrenagem do trabalho**. Estamos falando de pressão por metas, falta de autonomia, liderança e suporte social. O foco da NR-01 não é o diagnóstico clínico do trabalhador, mas sim identificar como a estrutura organizacional pode estar gerando estresses e adoecimento.

O erro metodológico e a ilusão do anonimato na NR-01

Muitas avaliações ignoram uma limitação prática óbvia: em empresas com 10 ou 20 funcionários, o anonimato é uma ilusão. O trabalhador responde com receio, a liderança desconfia e o resultado é um dado mascarado que não sustenta nenhuma decisão no PGR.

E isso começa a ficar perigoso quando a empresa precisa demonstrar coerência metodológica em auditorias, perícias ou fiscalizações. Como o Dr. Fernando Mariya destaca em seu recente artigo sobre Grupo Focal <https://www.rsddata.com.br/grupo-focal-na-avaliacao-de-fatores-psicossociais/>, sem segurança psicológica não existe dado válido. E

sem dado válido, a gestão de risco é apenas uma formalidade documental sem efetividade prática. O GRO exige coerência, rastreabilidade e evidência real.

Por que o Grupo Focal é a solução técnica para riscos psicossociais?

O Grupo Focal não é um "bate-papo". É uma metodologia estruturada que permite capturar o que os formulários fechados escondem: a pressão operacional real, os conflitos de liderança e o desequilíbrio entre esforço e reconhecimento.

Essa abordagem, amplamente defendida pelo Dr. Fernando, é especialmente eficaz em pequenas empresas. Ela retira o foco do indivíduo e o coloca nos fatores organizacionais, permitindo que os profissionais habilitados construam uma matriz de risco fiel à realidade. É exatamente essa profundidade que fortalece o inventário de riscos e garante uma defesa técnica robusta para a organização.

Gestão de SST: Metodologia e evidência acima do "cumprir tabela"

Não podemos permitir que a gestão de riscos psicossociais siga o caminho de tantos documentos que o mercado produziu durante anos apenas para "cumprir tabela". Gestão exige tempo, participação dos trabalhadores e decisões baseadas em evidências.

Porque, no fim do processo, a discussão não é sobre ferramenta. É sobre a capacidade da empresa demonstrar que realmente conhece os riscos da sua organização. É sobre essa aplicação prática que vamos conversar nesta quinta-feira dia 14 de maio de 2026.

LIVE: Avaliação Psicossocial – O erro nas empresas com poucos funcionários

14/05 (quinta-feira) às 14h

Dr. Fernando Mariya

<https://www.youtube.com/watch?v=wAHOLq7Tg0s>

Risco psicossocial não se resolve apenas com discurso; se gerencia com técnica, evidência e organização do trabalho.

Espero você lá.

Norminha 884, 14/05/2026

Prêmio SSMA 2025: Reconhecimento às boas práticas em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (SSMA) no Brasil. Veja na Página 06/13 desta edição

Londrina/PR vai receber o 1º Encontro de Socorristas

Norminha 884, 14/05/2026

Pra quem vive a rotina da urgência, emergência e segurança: um dia de conteúdo prático, atualização e troca de experiência com quem está no campo.

Será no dia 10/10 em Londrina/PR

Investimento: R\$150,00

Vagas limitadas (turma reduzida pra manter a qualidade). As primeiras inscrições do mês ganham bonê exclusivo do evento.

Inscrição direto com a organização:

(13) 99625-4487 – Luciana

Norminha 884, 14/05/2026



CURSO TÉCNICO
SEST SENAT

O futuro que você quer começa agora.

TECNICO EM **segurança do trabalho**

*Gratuito para trabalhador do setor de transporte

Início em: 20/07/2026 Duração: 18 meses

Investimento: R\$ 199 / mês* Modalidade: Presencial

Período: Noturno Carga Horária: 1.200h

SEST SENAT CNV / SEST SENAT / ITS

Telefone/Whatsapp: 0800.700.9393



RR

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
✉ contatooswaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br



CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35
10, 11, 12 e 13 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas

Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com APTidão em proficiência

CURSO CONFIRMADO
ÚLTIMAS VAGAS
ÚLTIMO CURSO A SER REALIZADO EM PRESIDENTE PRUDENTE/SP

INSTRUTOR Engenheiro Matemático de Segurança do Trabalho Instrutor/Responsável

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, funada



FDS, GRO e Riscos Químicos: A Nova Realidade da SST

No episódio 48 do Podcast 100% NO Alvo, Assista o programa na íntegra:

https://youtu.be/XxOMrkqz_M?si=l6ugbd-sTFUA7mFQ

MAIS INFORMAÇÕES NA PÁGINA 10/13

Cursos Técnico em Segurança do Trabalho e Técnico em Logística no SEST SENAT de Araçatuba. Mais informações na **Página 09/13**

Especialista do Ministério do Trabalho apresenta diretrizes sobre riscos psicossociais na nova NR-1 em palestra no Sincovaga-SP. **Página 03/13**

Existe um Herói na Sua Casa (e Ele Depende das Suas Decisões). **Página 05/13**

Segurança não é uma decisão "cara ou coroa". **Página 09/13**

Atestados médicos de até 90 dias não têm mais perícia presencial. **Página 13/13**

Curso gratuito de Avaliações e Perícias com IA. **Página 02/13**

PrevFogo completa 37 anos com desafios e avanços no combate a incêndios florestais **Página 04/13**

Workshop Indústria em Foco em Ribeirão Preto/SP. **Página 10/13**

Incêndios Não Acontecem Ao Acaso!

Norminha 884, 14/05/2026

Por **Fabício Varejão**
Engenheiro, Professor e Escritor

Olhe-se ao seu redor e confirmará que os veículos de mídia estão abarrotados de notícias de acidentes, em particular, os sempre preferidos incêndios, pois ganham grande quantidade de leitores e ouvintes, afinal poucos eventos são capazes de reunir simultaneamente danos pessoais, danos materiais e danos ambientais, em um cenário de risco tão escalafobético.

Hoje, mais do que nunca, face à facilidade de publicização de notícias pela internet em aparelhos celulares, esse tipo de acontecimento é sempre garantidor e líder de audiência. Mas, uma verdade precisa ser dita: os incêndios noticiados não são inventados por uma mente criativa, eles de fato têm acontecido com a imensa frequência com a qual são noticiados.

Afinal, o que estaria acontecendo com os meios preventivos e de combate a incêndio que tanto evoluíram no Brasil e no mundo?

Lembremos do histórico de incêndio no país como o Gran Circo Americano, em Niterói, em 1961, com mais de 800 vítimas e 500 mortos. Também os incêndios nos edifícios Andraus e Joelma, em São Paulo, nos anos 1972 e 1974, respectivamente, com centenas de vítimas. Mais adiante os incêndios no edifício Grande Avenida, em São Paulo e no edifício Andorinhas, no Rio de Janeiro, com muitas vítimas fatais. Mais recentemente o desastre de incêndio da Boite Kiss, em Santa Maria, RS, em 2013, com centenas de vítimas e 252 pessoas mortas. Sem falar na destruição de parte

do acervo do patrimônio histórico e cultural brasileiro, com a quase eliminação do Museu Nacional por um grave incêndio, no Rio de Janeiro.

Na verdade, a história do Brasil poderia ser contada através das diversas ocorrências de incêndio que sempre estiveram presentes nas seguidas gerações, desde a proclamação da república.

E o que é inquietante, é que ciência evoluiu bastante nas tecnologias de proteção e combate a incêndio desde a metade do século XX, havendo hoje, um grande domínio de novos materiais incombustíveis aplicáveis às edificações, de sistemas de proteção ativos e passivos, de novos agentes de extinção de chamas, de equipamentos modernos e novas técnicas de combate, e a sensação é de que o dever de casa não vem sendo realizado por quem deveria fazê-lo.

As universidades e institutos vem entregando ao mercado milhares de especialistas em prevenção contra incêndio, como Engenheiros de Segurança do Trabalho e Técnicos de Segurança do Trabalho, há décadas, a legisla-

ção aplicada em prevenção a Incêndios, Explosões e pânico melhorou muito e as tecnologias para prevenção e combate a esses infortúnios popularizou-se rapidamente.

Incêndios não acontecem ao acaso! E esclarecer o que vem acontecendo e permitindo o elevado número destes eventos danosos requer uma visão holística sobre esse tema. Primeiramente, cumprir a legislação vigente do CBM, em cada estado, não é opção e sim obrigação de quem projeta, executa e opera edificações. Também sem aprovação do Projeto



de Combate a Incêndio não deveria haver emissão de alvará de construção. Sem o AVCB não deveria haver liberação do Habite-se ou permissão de funcionamento do estabelecimento.

Sem manutenção dos sistemas de proteção existentes a fiscalização deveria exigir correção sob pena de suspender a operação do estabelecimento. Partindo-se da premissa que incêndios tem causas definidas e se houver cumprimento criterioso das exigências a instalação estará devidamente protegida, pode-se concluir que o elevado número de incêndio que vem ocorrendo é inteiramente previsível, tendo como causa a não aplicação das exigências previstas no código do CBM.

Por sua vez, uma fiscalização mais eficaz poderia controlar melhor os riscos de incêndio que se apresentam muito antes das ocorrências, assim a verdadeira prevenção contra incêndio seria praticada.

Como exemplo, a falta de manutenção periódica de um equipamento extintor portátil de incêndio pode causar uma catástrofe.

Uma brigada de incêndio treinada pode inspecionar e corrigir riscos de incêndio no dia a dia.

O prejuízo de um incêndio sempre será infinitas vezes maior que o custo da prevenção contra incêndio.

E como uma morte anunciada, a mídia continuará requeitando episódios de incêndio já vistos, reeditando acidentes plenamente previsíveis e evitáveis, enquanto os riscos de incêndio estiverem sendo tratados sem a atenção que merece.

Para adquirir um livro ou o Combo de Livros do Professor, Engenheiro e Escritor Fabício Varejão: <https://fabriciovorejao.rf.gd/?i=1>

Norminha 884, 14/05/2026

Curso gratuito de Avaliações e Perícias com IA Para ENGENHEIROS CIVIS E ARQUITETOS, formados, recém formados ou próximos da conclusão e que desejam. 100% online

Norminha 884, 14/05/2026

De 25 a 29 de maio, vamos realizar um minicurso gratuito de Avaliações e Perícias com aplicações de Inteligência Artificial.

O instrutor será o engenheiro civil Murilo Reis, com 22 anos de formado e 17 anos de experiência como engenheiro da Caixa Econômica Federal.

Durante o evento, você vai aprender como atuar na área, como se cadastrar em bancos e tribunais, e como a IA pode te ajudar na elaboração de laudos de forma mais rápida e eficiente.

Em parceria com o CREA, quem assistir todas as aulas poderá emitir um certificado gratuito e ainda concorrer a uma bolsa integral de pós-graduação da Elite Pós.

Para participar, clique no link abaixo e faça sua inscrição:

<https://muriloreis.com.br/cadastro-crea/>

Observação: após o minicurso, abriremos vagas para nossa mentoria com desconto especial para profissionais registrados no CREA. Utilize o cupom CREA no momento da inscrição.

Para quem é esse minicurso?

Para ENGENHEIROS CIVIS E ARQUITETOS, formados, recém formados ou próximos da conclusão e que desejam: Trabalhar para grandes instituições; Sair do CLT ou ter uma renda extra; Trabalhar como avaliador dos bancos; Monetizar seu diploma.

Nesse evento eu vou te mostrar que para entrar em uma das áreas mais lucrativas e com maior demanda da Engenharia Civil e Arquite-



tura você não precisa de pós graduação e nem fazer concurso.

Ao final do curso, além de todo o conteúdo aprendido, você receberá um certificado de participação com carga horária de 10 horas.

Quem será teu professor?

Murilo Reis, Mestre em Engenharia Civil, com 23 anos de experiência na área.

Iniciou sua carreira liderando canteiro de obras de alta complexidade e trabalhou por 17 anos como engenheiro civil e instrutor da Caixa Econômica Federal

É embaixador do CONFEA e autor de livros técnicos.

Por perceber a carência de atualização dos profissionais na área, desenvolveu um método de ensino que já capacitou mais de 21.000 alunos de todo o País e atualmente o professor com mais alunos credenciados no Brasil.

Norminha 884, 14/05/2026

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



@jgbequipamentos

Especialista do Ministério do Trabalho apresenta diretrizes sobre riscos psicossociais na nova NR-1 em palestra no Sincovaga-SP

Norminha 884, 14/05/2026

Diante das recentes atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que reforçam a obrigatoriedade da gestão de riscos psicossociais nas empresas, o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo (Sincovaga-SP), por meio do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho, realiza no próximo 27 de maio a palestra gratuita “Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho de acordo com a nova NR-1”.

O encontro será realizado na sede do Sincovaga-SP (Rua 24 de Maio, 35, 13º andar, Centro), com participação presencial e transmissão online, reforçando o compromisso da entidade com a disseminação de conhecimento técnico qualificado e atualizado para o setor.

A palestra será conduzida por Mauro Marques Muller, Auditor Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, mestre em Engenharia de Produção com ênfase em Ergonomia pela UFRGS e coordenador do Grupo de Trabalho Tripartite de revisão do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais da NR-1. A moderação será do sanitarista, consultor em saúde ocupacional e coordenador do Comitê, Caires José Maria.

Durante a apresentação, Muller abordará as principais mudanças trazidas pela nova NR-1 e os impactos diretos na rotina das empresas, com foco na correta implementação da gestão de riscos ocupacionais e nos pontos críticos observados pela fiscalização. Segundo o

especialista, a atualização da norma exige uma abordagem estruturada e contínua, baseada em diagnóstico, análise e monitoramento das condições de trabalho.

Serão discutidos aspectos como organização do trabalho, carga e ritmo das atividades, relações interpessoais, comunicação interna, liderança e pressão por metas – fatores que passam a ser formalmente reconhecidos como riscos ocupacionais e que devem integrar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

O público-alvo inclui alta administração das empresas, níveis gerenciais e profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho, que têm papel estratégico na implementação das exigências legais e na construção de ambientes corporativos mais seguros e sustentáveis.

“A atualização da NR-1 traz uma mudança importante de paradigma, ao exigir que as empresas tratem os fatores psicossociais de forma estruturada e integrada à gestão de riscos. Não se trata de ações isoladas, mas de um processo contínuo e consistente”, destaca o coordenador do Comitê, Caires José Maria.

A iniciativa integra as ações do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho, uma iniciativa do Sincovaga-SP, que reúne atualmente mais de 980 profissionais das empresas do segmento do varejo alimentar.

As inscrições estão disponíveis neste [LINK](#).

Norminha 884, 14/05/2026



LEAL EPIs celebra 60 anos com a primeira edição do Workshop Innovation Day

Empresa promove dia de palestras e vivências, na sede em Campo Limpo Paulista, SP, reforçando o seu compromisso com a proteção do trabalhador e o desenvolvimento de soluções inovadoras

Norminha 884, 14/05/2026

O ano era 1966 quando Sr. Raymond Levy, um imigrante egípcio com veia empreendedora, decidiu dedicar suas atividades no Brasil a um segmento que ainda despontava: a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), inicialmente com a produção de vestimentas, conforme explica Jacques Levy, atual diretor e filho do fundador da Leal Equipamentos de Proteção.

“Começamos com roupas profissionais, em um Brasil ainda carente de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Fomos crescendo conforme as necessidades dos nossos clientes, vendendo para companhias elétricas e elas próprias nos solicitavam esses produtos. Antes, buscávamos fora do país e com o tempo, a fabricar no Brasil, depois importar e montar a linha. Para se ter uma ideia, o país era ainda muito fechado para importações, só foi melhorar nos anos 1990, e assim trouxemos itens que ainda não estavam disponíveis no Brasil, além de fabricá-los”, relembra Levy.

Fazendo um panorama, o ano de 1966 foi marcado no Brasil por um cenário de forte industrialização e alta periculosidade no ambiente laboral, o que motivou a criação de órgãos de SST, a exemplo da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro). Diante dos altos índices de acidentes registrados na época, surgiu a necessidade de legislações que abarcassem ações preventivas nos ambientes de trabalho e, conseqüentemente, essa busca fortaleceu o mercado de equipamentos de proteção individual.

Parcerias e associações

A Leal possui uma matriz em Campo Limpo Paulista (SP), e escritórios na capital e Navegantes (SC). Em seu portfólio, além de produtos de segurança para trabalho com eletricidade e vestimentas, conta com uma gama de itens entre equipamentos de proteção individual e coletiva (EPIs e EPCs), para espaço confinado e trabalho em altura, ferramentaria e testes de medição e proteção em malha de aço.

Para tanto, as parcerias foram determinantes para destacar a empresa no ramo da importação. Levy acrescenta que o foco da Leal é “ser um fornecedor de tudo”, uma distribuidora com acesso amplo a mercados internacionais. Tanto é que, há três anos, pertence ao grupo inglês Bunzl EPI, que desde 1859 atua no setor SST, com presença em 31 países nos cinco continentes. “O grupo é forte mundialmente em distribuição. Para nós, foi um casamento muito bom, porque tivemos acesso a outros mercados lá de fora, especialmente para compras. Foi colocado aqui mais tecnologia nos nossos procedimentos e melhoramos a gestão da empresa e das equipes

em todos os níveis”, endossa o executivo.

Levy, que é presidente da Associação Brasileira dos Distribuidores e Importadores de Equipamentos e Produtos de Segurança e Proteção ao Trabalho (Abraseg), destaca ainda a importância das normas e legislações, de associações, a exemplo da Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho (Animaseg).

Innovation Day

Em 23 de abril, a Leal realizou a primeira edição do Innovation Day, uma oportunidade de troca de expertises e vivências em SST. Na primeira parte do workshop, houve uma série de palestras sobre assuntos relevantes na área e no momento atual, como a Inteligência Artificial (IA) e tecnologias emergentes, com ênfase nas Normas Regulamentadoras 10 (NR-10, riscos elétricos), NR-33 (espaços confinados), NR-35 (trabalho em altura) e as aplicáveis para EPIs de proteção ao Arco Elétrico.

O evento contou com uma programação técnica de alto nível, com uma etapa teórica conduzida por especialistas reconhecidos, abordando temas fundamentais para o setor. As palestras foram ministradas por Allan Fernandes, especialista em NR-35, trabalho em altura; Paula Scardino, especialista em NR-33, espaços confinados; Aguinaldo Bizzo, especialista em NR-10, riscos elétricos; e Maria Chies, gerente de Marketing da Westex a Milliken Brand – setor de tecidos antichama.

Na sequência, houve uma etapa prática conduzida pelo corpo técnico da Leal, que apresentou uma ampla gama de soluções em SST, em sua matriz. O evento, aliás, foi realizado em formato híbrido, com 180 pessoas no local e 600 na transmissão online.

O formato foi organizado para atender as necessidades de todos os profissionais que atuam na cultura da prevenção dentro das empresas. “Temos uma turma de engenheiros de produto, com quatro profissionais, cada qual com uma especificidade: um é cintos, outro é luvas e assim por diante. É importante para estarmos juntos com o cliente. Esse é o nosso intuito, ajudá-lo, mostrar novos produtos, ouvir as dificuldades. Todos saem ganhando, nós nos beneficiamos também. Neste Innovation Day trouxemos novos produtos, boa parte não conhecidos, e experiências de nossos parceiros. A intenção é fazer todo ano um evento como esse, então, tem que ter novidade. São novos produtos, novas técnicas, novas experiências”, frisa Jacques Levy.

A cobertura completa do evento você encontrará na edição 525 da Revista Cipa & Incêndio, com previsão de circulação no fim de maio.

Texto com colaboração da jornalista Keli Vasconcelos

Norminha 884, 14/05/2026

PrevFogo completa 37 anos com desafios e avanços no combate a incêndios florestais

Norminha 884, 14/05/2026

O último dado do Monitor do Fogo, do MapBiomas, registrou que o Brasil, em janeiro deste ano, teve 437 mil hectares de área queimada, 36% menor para mesmo mês em 2025, diminuindo 58% na comparação com janeiro de 2024. Muitas das ações de defesa têm como coordenação e cooperação do Centro Nacional de Prevenção e Combate aos Incêndios Florestais (PrevFogo), do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), que em 2026 completa 37 anos de existência e tornando-se uma referência no assunto.

Fundado em 10 de abril de 1989, o PrevFogo tem como propósito o monitoramento, a promoção de medidas preventivas e combate aos incêndios florestais, além de fomentar o Manejo Integrado do Fogo (saiba mais [aqui](#)). Em números, atualmente conta com mais de 2,6 mil brigadistas federais, além de 127 brigadas florestais federais distribuídas em regiões estratégicas do país e entre 2023 e 2025, registrou mais de 6 mil ocorrências de incêndios atendidas em todo o território nacional, atuando em mais de 59 milhões de hectares.

Além de homenagens a quem atuou e atua



nessa ação, as comemorações de mais de três décadas de atividades (conheça a [trajetória](#)) também foram celebradas por brigadas federais, a exemplo da unidade em Barreiras (BA).

Ações em prol do PrevFogo

Na ocasião, brigadistas fizeram uma blitz com distribuição de mudas de árvores nativas e materiais informativos, além de as crianças tiveram a oportunidade de tirar fotos com mascote oficial do PrevFogo, o [Labareda](#), um tamanduá-bandeira criado em 1998.

“Tivemos educação ambiental, distribuição de mudas nativas e demonstrativo de materiais e equipamentos usados no combate aos incêndios florestais. Cuidar do cerrado é preservar nosso futuro. Cada muda plantada é um passo contra o fogo e a favor da vida”, in forma comunicado da [brigada](#) baiana.

Desafios nos territórios

Apesar do dado geral positivo registrado pelo MapBiomas, e divulgado pela Agência Brasil, em comparação com 2025, houve crescimento de casos nas regiões correspondentes aos biomas Pantanal, Caatinga e Mata Atlântica.

O fogo alcançou mais de 337 mil hectares da Amazônia, 38 mil hectares do Pantanal, 26 mil hectares do Cerrado, 18 mil na Caatinga, 14 mil hectares de Mata Atlântica e apenas 59 hectares do Pampa durante o período analisado.

Eis que o apoio nos territórios é fundamental



Desde sua instituição, o PrevFogo tem como propósito o monitoramento, a promoção de medidas preventivas e combate aos incêndios florestais, além de fomentar o Manejo Integrado do Fogo

para a excelência das atividades, especialmente nas comunidades indígenas, a exemplo na [Terra Indígena Serra da Moça](#), do povo Wapichana, na região Murupu, no município de Boa Vista (RO), que receberá em breve a nova Base da Brigada Indígena do Prevfogo. Em fase de finalização, a brigada conta com apoio da Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai), do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima (MMA), Governo do Estado de Roraima e da Prefeitura de Boa Vista.

Ao todo, terá 32 brigadistas indígenas, com forte participação das mulheres. “O Prevfogo tem atuado com nove brigadas no estado, e uma delas é essa na Serra da Moça, e essa nova estrutura dará suporte nesse trabalho que vem acontecendo desde 2018 na Terra Indígena. Um verdadeiro modelo para todo o Estado, por isso ter esse novo espaço é gratificante”, comemorou o supervisor do Ibama, Bruno Carlos.

Contratação

Para ampliar as ações e fortalecer os territórios, o Ibama autorizou a contratação de brigadas federais temporárias, por meio [Portaria Ibama nº 64/2026](#), nos estados do Acre, Amazonas, Amapá, Bahia, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Pará, Pernambuco, Piauí, Paraná, Rondônia, Roraima, São Paulo, Tocantins, Ceará e Rio de Janeiro, além do Distrito Federal.

Entre os cargos, além de brigadistas, chefes de esquadrão e chefes de brigada serão contratados conforme a necessidade de cada território. Já no âmbito estadual, os contratos envolvem agentes federais de informação, brigadistas especializados em queima prescrita (MIF), chefes de esquadrão e supervisores estaduais, para suporte às Coordenações Estaduais do Prevfogo.

Clique no link abaixo e assine a Revista Cipa & Incêndio

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

Norminha 884, 14/05/2026



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

Engenharia de Segurança Proativa: o método brasileiro que pode prevenir grandes tragédias antes que aconteçam

Norminha 884, 14/05/2026

A ESP (Engenharia de Segurança Proativa), desenvolvida por **Washington Ramos Barbosa**, propõe uma transformação profunda na segurança organizacional ao substituir modelos reativos por uma abordagem sistêmica, estratégica e preventiva. Seu foco central está na prevenção de acidentes maiores, fatalidades e tragédias organizacionais por meio da integração entre fatores humanos, tecnológicos, organizacionais e de governança.

Mais informações em:

<https://gestaoproativawb.blogspot.com/2026/05/engenharia-de-seguranca-proativa-o-7.html>

Fatores Humanos, Prevenção de Tragédias e Acidentes Maiores

É necessário desenvolver estudos aprofundados sobre grandes acidentes/tragédias, descobri que existem poucos estudos de desaque 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 lei



turas.

Mais em:

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

A "SEGURANÇA" É CONSTRUÍDA SOCIOTECNICAMENTE.

Saudações,

Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc pela COPPE/UFRJ, com atuação profissional desde 1984 em organizações.

Idealizador do Projeto:

Fatores Humanos e Como a Engenharia de Segurança Proativa (ESP) Salva Vidas e Empresas

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

Norminha 884, 14/05/2026



Seu colaborador mais seguro com

EPI .com

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

CLIQUE AQUI OU NO QR CODE



(18) 3608-3003

Existe um Herói na Sua Casa (e Ele Depende das Suas Decisões)

Norminha 884, 14/05/2026

Durante muito tempo, a Segurança do Trabalho foi tratada como algo restrito ao ambiente corporativo, como se começasse no momento em que o colaborador entra na empresa e terminasse quando ele encerra sua jornada. Essa forma de enxergar a segurança, embora comum, é limitada e, em muitos casos, perigosa, porque desconsidera um fator essencial: o comportamento humano não muda de acordo com o ambiente, ele se repete a partir de padrões.

Quando uma pessoa decide ignorar um procedimento, acelerar uma atividade ou negligenciar um risco, ela não está apenas tomando uma decisão pontual dentro do trabalho. Ela está reforçando um padrão de comportamento que tende a se manifestar em outras áreas da vida. O ambiente pode mudar, mas a forma de decidir, geralmente, permanece.

Por isso, talvez a pergunta mais importante não seja “como você age no trabalho?”, mas sim: qual é o padrão de decisão que você construiu ao longo do tempo?

Toda decisão carrega consequências que nem sempre são imediatas

Um dos grandes desafios da Segurança do Trabalho é lidar com a ausência de consequência imediata. Muitas decisões inseguras não geram acidentes no momento em que são tomadas, e isso cria uma falsa sensação de segurança. O cérebro interpreta aquela situação como algo que “deu certo”, reforçando o comportamento e aumentando a probabilidade de repetição.

Esse fenômeno é silencioso e progressivo. Pequenos desvios começam a se tornar co-

munis, práticas inadequadas passam a ser normalizadas e, com o tempo, o risco deixa de ser percebido com a mesma intensidade. É o que, em muitos contextos, chamamos de normalização do desvio.

O problema não está apenas no ato isolado, mas no acúmulo dessas decisões ao longo do tempo. A vida, assim como a segurança, não responde apenas ao que acontece hoje, mas ao conjunto de escolhas repetidas. E é nesse acúmulo que os maiores riscos se constroem.



A segurança ganha sentido quando se conecta a pessoas

Quando a segurança é tratada apenas como uma exigência técnica, ela tende a perder força ao longo do tempo. Normas são importantes, procedimentos são necessários, treinamentos são fundamentais, mas nenhum desses elementos, por si só, garante comportamento seguro.

O que sustenta uma decisão, especialmente em momentos de pressão, é o significado que ela carrega.

Por isso, é importante deslocar o olhar do processo para as pessoas. Existe alguém esperando você voltar para casa. Existe alguém que depende da sua presença, da sua saúde, da sua continuidade. Quando essa conexão é feita de forma consciente, a segurança deixa de ser uma obrigação externa e passa a ser

uma escolha interna.

E isso muda tudo. Porque decisões baseadas apenas em regras podem ser flexibilizadas. Mas decisões baseadas em significado tendem a ser mantidas.

O limite da empresa e o início da responsabilidade individual

As organizações têm um papel fundamental na construção de ambientes seguros. Elas estruturam processos, oferecem treinamentos, implementam controles e criam campanhas de conscientização. Tudo isso é indispensável e contribui diretamente para a redução de riscos.

No entanto, existe um limite claro para essa atuação. Nenhuma empresa consegue acompanhar todas as decisões individuais em tempo real. Nenhum gestor consegue controlar completamente o comportamento humano em todas as situações.

É nesse ponto que a responsabilidade deixa de ser coletiva e se torna, inevitavelmente, individual.

A decisão de seguir um procedimento, de utilizar um equipamento corretamente ou de interromper uma atividade diante de um risco não pertence à empresa. Ela pertence à pessoa. E essa decisão acontece, muitas vezes, longe de qualquer supervisão.

Por isso, a segurança que realmente funciona é aquela que foi internalizada. Não como uma regra a ser cumprida, mas como um valor que orienta escolhas.

O verdadeiro significado de ser o herói da sua casa

Existe uma construção simbólica muito forte em torno da ideia de herói. Normalmente associamos essa imagem a grandes feitos, atos de coragem extraordinários ou situações extremas. No entanto, quando trazemos essa ideia para a realidade do dia a dia, percebemos que o verdadeiro heroísmo está nas decisões simples, repetidas e consistentes.

Ser o herói da sua casa não significa fazer algo grandioso. Significa não negligenciar o que é essencial, mesmo quando ninguém está olhando. Significa manter o padrão, mesmo quando há pressão, cansaço ou excesso de confiança.

O herói, nesse contexto, não é aquele que enfrenta o risco, mas aquele que decide não ignorá-lo. Não é aquele que reage ao problema, mas aquele que evita que ele aconteça.

E isso exige consciência, disciplina e, principalmente, intenção.

A pergunta que redefine a forma de decidir

Depois de refletir sobre tudo isso, talvez a pergunta mais importante não esteja relacionada ao ambiente de trabalho, aos procedimentos ou às normas. Ela está relacionada ao impacto das suas decisões na vida de outras pessoas.

Quem depende das suas escolhas?

Essa pergunta tem o poder de mudar a forma como você enxerga a segurança. Porque, quando a resposta deixa de ser genérica e passa a ser pessoal, as decisões deixam de ser automáticas e passam a ser conscientes.

É nesse momento que a segurança deixa de ser apenas um tema profissional e passa a ser um compromisso de vida.

Não depende apenas de campanhas

A construção de um ambiente seguro não depende apenas de campanhas, treinamentos ou processos bem definidos. Ela depende, principalmente, das decisões individuais que são tomadas todos os dias, muitas vezes em situações simples, mas decisivas.

Quando a segurança é tratada apenas como

obrigação, ela se torna vulnerável. Mas quando ela é compreendida como um valor pessoal, ela ganha consistência e permanência.

Talvez, a partir de agora, seja possível olhar para a segurança de uma forma diferente. Não apenas como algo que faz parte do trabalho, mas como algo que faz parte de quem você é.

Porque, no fim das contas, existe alguém esperando você voltar para casa.

E esse alguém depende das decisões que você toma hoje.

Se esse conteúdo fez sentido para você, compartilhe com sua equipe e leve essa reflexão para o seu ambiente de trabalho. A transformação da segurança começa quando as decisões deixam de ser automáticas e passam a ser conscientes.

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

Norminha 884, 14/05/2026

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

SUA SIPAT NÃO PRECISA SER APENAS MAIS UM EVENTO NO CALENDÁRIO

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

(43) 99133-6212

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

PREVSEG **ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS **LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA** **TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS**

18-3622-5385 – 18-3622-8863 - 18 98204-1142
prevseg_ata@yahoo.com.br
prevseg-ata.com.br

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

REDES SOCIAIS:
 @guarainsp
 Guarainsp
 Guarainsp Inspeção e Calibração

GUARAINSP **INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO**

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA **INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO** **INSPEÇÃO DE TANQUES** **INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES** **INSPEÇÃO DE VÁLVULA** **INSPEÇÃO DE MANÔMETRO** **TREINAMENTOS CONFORME NR 13**

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

ATENÇÃO

Raphael Lima vai estar no **SEST SENAT de Araçatuba/SP**, dia 29 de maio de 2026.

Será atração central do “Conexão da Segurança e Saúde do Trabalho”:
Evento gratuito e com Vagas limitadas exclusivo para Profissionais da SST!

<https://forms.office.com/r/VraN9qNzgB>

Prêmio SSMA 2025: Reconhecimento às boas práticas em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (SSMA) no Brasil

Norminha 884, 14/05/2026

O Prêmio SSMA 2025 – Um Dia a Mais consolida-se como uma das principais iniciativas de reconhecimento às boas práticas em Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (SSMA) no Brasil. A premiação destaca empresas e profissionais que promovem impacto positivo, fortalecem a cultura de prevenção e contribuem diretamente para a proteção da vida, da saúde ocupacional e da sustentabilidade nas organizações brasileiras.

A edição de 2025 teve como propósito valorizar iniciativas inovadoras e resultados relevantes voltados à prevenção de acidentes, preservação ambiental, promoção da saúde e excelência em gestão integrada de SSMA. O evento oficial de premiação foi realizado de forma online no dia 08 de maio de 2026, às 19h30, reunindo participantes de diversas regiões do país.

Com forte engajamento da comunidade de SSMA, o processo contou com etapas de indicação e votação pública em todas as categorias, alcançando expressiva participação nacional e superando a marca de 10 mil interações ao longo da premiação, demonstrando a relevância e a credibilidade da iniciativa no cenário nacional.

COMO FUNCIONOU O PRÊMIO SSMA 2025

O prêmio aconteceu em três etapas simples e transparentes, garantindo participação pública e reconhecimento justo dos destaques em SSMA.

Fase 1 – Indicação Pública

13 de Fevereiro a 06 de Março de 2026

As indicações foram realizadas por meio de link oficial divulgado no site:

umdiaamais.com.br. Qualquer pessoa pode indicar empresas ou profissionais em cada categoria, mediante preenchimento do formulário eletrônico. Contendo:

Indicação de Empresas: Nome, E-mail, Whatsapp de quem está indicando e Nome, Link do Site ou Rede Social da empresa indicada em cada categoria

Indicação de Profissionais: Nome, E-mail, Whatsapp de quem está indicando e Nome, E-mail ou Whatsapp ou Link do Perfil do LinkedIn ou Instagram do indicado em cada categoria

Fase 2 – Votação Pública Final

08 de Abril a 01 de Maio de 2026

Os 10 (dez) mais indicados de cada categoria avançaram para a etapa de votação pública.

Qualquer pessoa pode votar uma única vez por categoria, escolhendo entre os finalistas.

Fase 3 – Resultado Final

08 de Maio de 2026 21:00h

Os 3 (três) mais votados em cada subcategoria foram declarados vencedores do Prêmio SSMA 2025- UM DIA A MAIS

Todo o processo foi auditado por comissão independente, garantindo transparência e integridade.

Foi um momento especial de reconhecimento dos profissionais e empresas que estão fazendo a diferença nas áreas de SSMA no Brasil.

As categorias contempladas nesta edição foram:

EMPRESAS:

* Empresas de Produtos para SSMA



* Empresas de Serviços em SSMA



* Empresas Destaque em SSMA: Porte Grande:



Porte Médio: "PLAMONT"



PROFISSIONAIS

* Consultor e Influenciador em SSMA:



2º Lugar:



3º Lugar:



* Especialista em SSMA:



2º Lugar:



3º Lugar:



* Líderes em SSM



2º Lugar:



3º Lugar:



A iniciativa foi organizada pelo Instituto Rui Barbosa de Pós-graduação, Sistema Siclope e Projeto Um Dia a Mais, movimento que busca fortalecer a cultura prevencionista, incentivar ambientes de trabalho mais seguros e ampliar a conscientização sobre a preservação da vida nas organizações.

Além da cerimônia oficial de reconhecimento realizada em formato on-line, a programação do Prêmio SSMA 2025 contará com uma sequência especial de lives e entrevistas destinadas a dar visibilidade aos vencedores, compartilhando experiências, cases de sucesso, boas práticas e trajetórias de destaque na área de SSMA.

Outro marco importante será a homenagem presencial aos vencedores durante a próxima edição da Feira Internacional de Segurança e Proteção, ocasião em que também ocorrerá o lançamento oficial da edição seguinte do prêmio. A proposta é consolidar o Prêmio SSMA como uma iniciativa permanente, fortalecendo ano após ano o reconhecimento às organizações e profissionais que contribuem para ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis, sustentáveis e humanos.

A apresentação do Prêmio foi feita por Edmar Rezende e Fábio Arruda, na sequência das fotos abaixo:



Os profissionais e empresas reconhecidos nesta edição encontram-se no site do prêmio em:

<https://premiossma.umdiaamais.com.br/vencedores-2025-2/>

Norminha 884, 14/05/2026

Crônica da Semana

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

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

O trabalhador que fazia certo... até não fazer

Norminha 884, 14/05/2026

Ele era experiente.

Sabia o que fazia.
Conhecia o serviço como poucos.
Já tinha feito aquela tarefa centenas de vezes.
E talvez por isso... relaxou.
No começo, era só um detalhe.
Depois, virou hábito.
Sem perceber, o comportamento mudou.
Não porque ele não sabia...
Mas porque ele parou de sentir o risco.
A rotina é perigosa.
Ela transforma o extraordinário em comum.
E o comum em descuido.
A tecnologia pode até alertar.
O técnico pode orientar.

A empresa pode treinar.
Mas existe um ponto onde tudo isso para...
E começa a responsabilidade individual.
Segurança não depende de quanto você sabe.

Depende de quanto você pratica.
Frase final:
"O maior risco não está no trabalho difícil está no trabalho que você acha fácil demais."

Norminha 884, 14/05/2026

Claudiano acaba de lançar mais um Livro!
Para adquiri-lo, clique neste link e boa leitura!
<https://loja.uiclap.com/titulo/ua167799>



Ações absurdamente estúpidas notórias no universo do trabalho que voluntariamente queremos ignorar

Norminha 884, 14/05/2026

Dietrich Bonhoeffer (1906-1945), teólogo alemão, fundou a Igreja Confessante, grupo evangélico contrário ao nazismo, escreveu “A estupidez é um inimigo mais perigoso para o bem do que para o mal”. Porque o mal pode ser combatido. O mal dá a sensação de soco no estômago. O mal carrega consigo as sementes da sua própria destruição. Mas, contra a estupidez, você fica indefeso. Nem protestos, nem força podem alcançá-la. O raciocínio é inútil. Os fatos que contradizem os preconceitos pessoais podem ser simplesmente desacreditados, na verdade, o estúpido pode contrariá-los criticando-os e, se forem inegáveis, podem apenas ser postos de lado como exceções triviais. Assim, o estúpido, diferente do canalha, fica completamente satisfeito consigo mesmo. Aliás, ele pode facilmente tornar-se perigoso, uma vez que não é preciso muito para transformá-lo em agressor. Por essa razão, é necessário ter mais cuidado com ele do que com um mal-intencionado. Dietrich dizia “Nunca mais vamos tentar persuadir a pessoa estúpida com razão, pois isso é insensato e perigoso”.

Assim, a natureza da estupidez tem suas raízes profundas no subconsciente, quando ela é impulsionada pela mecânica fundamental da experiência humana, quando os filósofos antigos observaram os seres humanos como animais sociais e, esta mesma sociabilidade é o que está na base da estupidez, nos parecendo que a estupidez é talvez menos problema psicológico e mais um problema sociológico e, assim observamos a estupidez como um fenômeno de grupo, pois, um único indivíduo pode agir estupidamente, mas isso não tem efeito sobre o mundo. No entanto, quando um grupo age estupidamente, isso impacta sobretudo o indivíduo, agravando todo o efeito.

Quando a informação é escassa, fazer o mesmo que os outros estão fazendo é provavelmente o melhor curso de ação, infelizmente, isso nem sempre funciona e, em alguns casos, pode trazer maus resultados, devido a vieses cognitivos. Bastará nos lembrarmos do comportamento manada entre as principais causas da estupidez. Numerosos estudos científicos mostraram como os seres humanos individuais podem ser influenciados pela multidão adotando posições que vão contra toda a lógica. Um clássico exame da loucura humana, o psicólogo Solomon Asch (1907-1996) analisou como as pessoas individuais respondem à maioria do grupo ao seu redor, questionando: as pessoas ficam em conformidade com a opinião do grupo? Ou, por ventura, seguem o seu próprio caminho contrário, que, em última análise, é o certo? Os resultados foram surpreendentes, mas são bastantes reveladores por mostrar como surge a estupidez. No decorrer das doze experiências sobre conformidade, cerca de 75% dos participantes conformaram-se com a opinião da maioria pelo menos uma vez. Isso significa que ¾ das pessoas que participaram do estudo foram forçadas a dizer uma resposta que estava claramente errada, apenas pela pressão dos colegas do grupo ao seu redor. Este tipo de processo está no núcleo de como a estupidez permite que o mal se levante.

As pessoas dominadas pela estupidez agem como se estivessem possuídas. A parte lógica do seu cérebro é desligada. Tal pessoa começa a agir como um zumbi político, com

quem não adiante qualquer tipo de lógica ou discussão de fatos. Em vez disso, eles funcionam a base de slogans, palavras de ordem e gritos de baixo nível. Neste século XXI, as falhas internas da mente humana se desenrolam plenamente e, Erich Fromm (1900-1980), descreveu como o lixo que polui a comunicação pode mexer com a psique de uma pessoa, quando o resultado desse tipo de influência é duplo: um é o ceticismo, o cinismo em relação a tudo o que é dito ou impresso, enquanto o outro é uma crença infantil em qualquer coisa dita por uma pessoa com autoridade. Esta combinação de cinismo e de ingenuidade é muito típica do indivíduo moderno. O resultado final é desencorajá-lo de assumir o seu próprio pensamento e decisão.

A sociedade moderna trouxe consigo a liberdade, mas essa liberdade foi também a semente da destruição. Os indivíduos receberam um novo senso de independência, mas isso os deixou cheios de ansiedade e dúvida. As pessoas acabam ficando alienadas e buscam uma sensação de segurança com outras pessoas que pensam da mesma forma e, é isso que promove o surgimento do autoritarismo e de outras ideologias doentias. De certa forma, é possível argumentar que este sentimento de alienação leva a um aumento da estupidez. Em seu livro “Fall or, Dodge in Hell” o romancista, de ficção científica, Neal Stephenson faz com que um dos seus personagens diga uma frase muito reveladora: “[se] a massa de pessoas é tão estúpida, tão crédula, é porque deseja ser enganada”. Isso capta perfeitamente porque a estupidez reina suprema. Também, o professor do Instituto de Psicologia da Universidade Eötvös Loránd, de Budapeste, quis saber mais a respeito da estupidez, interessando-se pelo modo bizarro do comportamento não inteligente, por ser surpreendentemente inexplorado. Dois outros pesquisadores na área de psicologia da mesma universidade, decidiu realizar um estudo e, para tanto, reuniu uma amostra de histórias, ao todo 180, de sites de notícias, blogs, fóruns e outras literaturas disponíveis na mídia, nas quais eram descritas uma ação que poderia ser caracterizada como estúpida. As histórias então, foram apresentadas a mais de 150 pessoas, que tiveram de preencher um questionário para posterior avaliação, quando para cada história, elas respondiam a uma variedade de perguntas, como por exemplo: “Você definiria esta ação específica como estúpida?”. E, se a resposta fosse sim: “Numa escala de um a dez, que nota você daria em termo de “estupidez”. Além disso, os participantes deviam explicar por que achavam determinada ação estúpida, escolhendo uma entre várias categorias.

Os pesquisadores constataram que as pessoas tendem a concordar com o que merece ser chamado de estúpido e com o que não merece, havendo 90% de concordância. Eles descobriram que, aparentemente, há três situações em que tendemos a usar a palavra estúpido. Três cenários, caracterizados por tipos específicos de comportamento, que fazem com que as pessoas façam uma careta, riam, ou coloquem a mão na testa. Você não viu que aquilo estava se aproximando? A primeira é o que Balarz Aczel, Doutor em Filosofia, professor associado da Universidade Eötvös Loránd e sua equipe chamam de “ignorância confiante”. É quando a capacidade de uma pessoa de fazer alguma coisa, de acordo com

sua percepção, ultrapassa consideravelmente sua capacidade real de fazê-la, e está associada ao nível mais elevado de estupidez. Imagine um motorista bêbado, que se julga perfeitamente capaz de controlar a direção. Ou um ladrão, que, pretendendo roubar um telefone, pega um aparelho de GPS, e é pego imediatamente pela polícia. As pessoas não só acham este tipo de comportamento estúpido, como associam ao mais elevado grau de estupidez. Estas ações receberam uma nota média de estupidez de 8,5, de um a 10, muito maior do que a nota dada a outra qualquer. “A coisa mais estúpida que alguém possa fazer é superestimar-se”, ele Aczel, disse. O que indica que uma pessoa não precisa ter um QI baixo, na opinião geral, para agir de maneira estúpida, só precisa ter uma percepção equivocada de suas habilidades.

Ele não conseguiu deixar de fazer aquilo. A segunda coisa que definimos como estúpida é quando alguém faz alguma coisa porque, em determinado momento, perdeu a capacidade de agir de outro modo. Aczel chama isto de “falta de controle”, e a caracteriza como resultado de um comportamento obsessivo, compulsivo ou que indica dependência. É o exemplo de uma pessoa que decide cancelar os planos feitos com um bom amigo a fim de continuar jogando videogame em casa. Que cara alienado! O terceiro tipo de comportamento que as pessoas gostam de chamar estúpido é o que Aczel define como “desatenção, falta de senso prático”. É um cenário em que o indivíduo faz alguma coisa claramente irracional, mas por uma razão que poderia uma ou duas coisas: ou não prestou atenção ou simplesmente porque estava absorto em outra coisa. Por exemplo, uma pessoa que, depois de encher excessivamente os pneus do carro, acaba parado no acostamento por causa de um pneu estourado. Ou ela esqueceu de prestar atenção enquanto enchia os pneus ou não sabia que deveria prestar atenção. Chamamos a ambos os cenários de estúpidos, embora menos estúpidos que os exemplos anteriores. Estúpido é como estúpido faz? De certo modo, a pesquisa de Aczel lembra a famosa cena citada frequentemente do filme Forreste Gump, em que Tom Hanks, quando alguém pergunta e ele é louco ou apenas estúpido, responde: “Estúpido é como o estúpido faz”.

Esta pesquisa oferece importantes lições para todos nós, porque o que optamos por chamar estúpido, na realidade tem um efeito significativo no nosso comportamento. Como Aczel e seu colegas escrevem em seu trabalho: “estas categorias de estupidez podem prever quais são os contextos ambientais ou estados interiores que aumentam a probabilidade de uma pessoa se comportar de uma maneira que os outros chamariam estúpida. Por exemplo, alguma substância ingerida ou apoio social excessivo podem promover uma confiança desproporcional em relação à competência. Comportar-se da maneira habitual ou realizar múltiplas tarefas ao mesmo tempo pode provocar falta de atenção. Estados afetivos intensos pode resultar no fracasso do controle comportamental. Nossas conclusões sugeririam que estes contextos ambientais ou interiores fazem com que sejamos mais propensos a cometer bobagens. A interação de diferenças individuais e fatores ambientais podem servir como previsão da propensão de certas pessoas mostrarem um comportamento que os outros chamariam de estúpido.

Os estúpidos não sabem que o são. Ou não querem acreditar que o são. Um cretino vai ser sempre pela sua absoluta incapacidade de autoanálise. A estupidez humana é uma ciência e deve ser estudada na sua plenitude, tal como se estudam a outras ciências. Não é difícil identificar um estúpido crônico, uma vez que este é dotado de traços marcantes que saltam à vista: culpam os outros pelos seus próprios erros; acham sempre que estão certos; reagem a conflitos agressivamente e incitam, mais ou menos diretamente, a violência; ignoram as necessidades e os sentimentos dos outros; pensam que são melhores que toda a gente; complicam o que é simples; concluem demasiado com muita pouca informação, são preconceituosos. Quando nos deparamos com alguém assim, não é raro questionarmos retoricamente sobre os motivos por detrás de determinadas atitudes ou mesmo sobre a origem de tamanha estupidez. Está relacionada com o meio onde crescemos e ou vivemos? Com a educação a que temos acesso? Com os exemplos que temos em casa ou no nosso círculo de influência?

Segundo um estudo de 2015 realizado por pesquisadores da Universidade Eötvös Loránd de Budapeste, na Hungria, para evitar a ser vítima da estupidez alheia, o mais importante é aprender a detectá-la. De acordo com este estudo, existem 3 causas, cada uma delas gerando nível diferente de estupidez. A 1ª causa, aquela que causa o menor grau de estupidez é a distração. Quem se distrai facilmente não dedica a quantidade adequada de energia e concentração para realizar as tarefas relevantes que podem levá-lo a atingir seus objetivos. Eles se comportam estupidamente porque se esforçam para atingir objetivos que, na realidade, não estão dispostos a alcançar.

O grau médio de estupidez humana é produzido pela falta de controle sobre si mesmo, característica das pessoas impulsiva. Aquele que não tem autocontrole será vítima dos acontecimentos que ocorrem ao seu redor e agirá de forma irracional, prejudicando a si mesmo e aos que estão ao seu redor. Finalmente, a causa do grau mais elevado e perigoso de estupidez humana é a ignorância e o excesso de confiança, que muitas vezes andam de mãos dadas. Essa combinação temível leva as pessoas a assumirem grandes riscos, apesar de não terem o conhecimento ou as competências necessárias para terem sucesso e de não saberem como lidar com a prováveis consequências desastrosas do seu fracasso. Então, resumindo, se quisermos nos proteger da estupidez alheia, devemos evitar os distraídos, os impulsivos e os ignorantes com excesso de confiança em si mesmos. Um comportamento sensível, inteligente e atento pode nos manter saudável, mas o comportamento tolo e impulsivo pode definitivamente nos destruir. Nas organizações não seremos uma ilha, logo, todos os comportamentos nos importarão, para o presente e futuro. Cipolla considera que uma pessoa estúpida é aquela que causa dano a outra pessoa ou grupo de pessoas, sem obter, ao mesmo tempo, lucro para si mesma ou mesmo obter dano. Falta de praticidade: a pessoa está ciente do que faz, mas faz errado. Ou seja, o comportamento dela não é prático nem funcional, não é uma resposta adaptada à situação; portanto, muitas vezes não apenas resolve o problema, mas acusa outros. Ele, Cipolla, observa ainda outros fatores, como a Miopia metacognitiva: este conceito do psicólogo Klaus Fiedler refere-se à incapacidade da pessoa estúpida de processar seus pensamentos. Ele é incapaz de analisar seu processo de raciocínio e não pode fazer inferências além dos elementos.

Continua na Página 08/13

Especialistas, gestores e categoria discutem desafios da pesca artesanal no Brasil

Norminha 884, 14/05/2026

O evento **Abril Verde: Trabalho Saudável e Seguro na Pesca Artesanal** reuniu especialistas, gestores públicos e representantes da categoria para discutir os desafios e caminhos para a promoção da saúde e segurança de pescadores e pescadoras artesanais em todo o Brasil. Realizada em formato on-line, a atividade está disponível no [canal da Fundacentro no YouTube](#).

O encontro virtual foi marcado por reflexões, troca de experiências e destaque para a urgência de dar visibilidade a uma atividade historicamente invisibilizada. Os participantes destacaram a relevância de iniciativas que levam informação e assistência aos pescadores e pescadoras artesanais, especialmente em regiões mais isoladas.

“É um trabalho essencial, mas muitas vezes invisível e pouco valorizado. Pretendemos, com o projeto promover a visibilidade dos pescadores e pescadoras, para que saiam da invisibilidade. Para serem reconhecidos pelo seu trabalho, esforço e riscos”, enfatizou Marcelo Vasconcelos, coordenador do Projeto Trabalho Saudável e Seguro na Pesca Artesanal.

Outra questão trazida por Marcelo foi a falta de registros oficiais de acidentes com os trabalhadores da pesca artesanal. Esse ponto também apareceu na fala do tecnólogo da Fundacentro, Luiz Antônio de Melo. Em sua avaliação, a subnotificação dificulta a formulação de políticas públicas eficazes.

Melo ressaltou que investir em prevenção reduz custos sociais e permite o fortalecimento de outras políticas voltadas aos trabalhadores. Já Vasconcelos destacou a necessidade de se promover uma cultura de prevenção e garantir o direito à saúde e segurança para a categoria.

A exposição solar, um dos riscos da pesca artesanal, também esteve em debate. A enfer-

meira do trabalho Renata Galvão Portella abordou os impactos dessa exposição prolongada e a importância de medidas de proteção para prevenir doenças de pele, visuais e outras.

A superintendente regional do Trabalho no Amazonas, Maria Francinete Lima, relatou frequentes problemas de saúde relacionados à exposição solar, como doenças de pele e nos olhos, além das dificuldades logísticas para acesso a essas populações. Ainda assim, destacou o impacto positivo das ações nos territórios, que têm levado informação e valorização aos trabalhadores.

Multiplas vozes

Um dos momentos centrais do evento foi o painel Atores Sociais da Pesca Artesanal: construindo diálogos nos territórios, que reuniu diferentes perspectivas sobre o tema. O pescador Dorivaldo Damasceno da Silva trouxe a vivência cotidiana da atividade, marcada por riscos constantes e preocupações com a saúde. Ele relatou situações de acidentes, como o momento em que foi ferido por uma arraia e precisou se afastar do trabalho.

Já o presidente da Colônia de Pescadores Z-17 de Parintins (AM), Marcos Aurélio Matos da Luz, destacou problemas graves como a contaminação por metais pesados. Ele celebrou a presença da Fundacentro na região como um avanço importante, pois levar as infor-

mações, promovendo autonomia e empoderamento para os pescadores e pescadoras através das informações.

A agente territorial Laíssa Santos da Silva apontou os principais riscos observados nos territórios e as dificuldades enfrentadas pelos pescadores para adotar medidas de proteção, reforçando o papel estratégico da atuação local. Na esfera institucional, o coordenador Estadual do Projeto no Amazonas, Carlos Ferrei-



Exposição solar e subnotificação de acidentes e doenças estiveram em pauta

ra Araújo, destacou os desafios para ampliar o acesso a direitos e dar visibilidade à categoria, evidenciando a necessidade de articulação entre políticas públicas e a realidade local.

Os representantes das instituições responsáveis pela ação também tiveram suas falas, mas na abertura do evento, realizado em 28 de abril, dedicado à memória das vítimas de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. O presidente da Fundacentro, José Clóves da Silva, chamou atenção para a necessidade de ir além da memória das vítimas. Segundo ele, “é preciso falar dos vivos, que precisam ser protegidos”, destacando que o trabalho não pode ser fonte de sofrimento ou morte.

Já o superintendente regional do Trabalho do Maranhão, Nivaldo Silva, alertou para os mais de 800 mil acidentes de trabalho registrados no país, ressaltando que o recorte da pesca artesanal revela um setor com baixa assistência e necessidade urgente de políticas públicas mais efetivas.

O evento evidenciou que garantir condições dignas de trabalho na pesca artesanal passa pela escuta ativa, pela articulação entre diferentes atores e pelo fortalecimento de políticas públicas voltadas aos povos das águas. A iniciativa reafirma o compromisso das instituições envolvidas em promover um trabalho mais seguro, saudável e digno, reconhecendo a importância histórica, social e econômica da pesca artesanal para o Brasil.

O Projeto Trabalho Saudável e Seguro na Pesca Artesanal, vinculado ao Programa de Segurança e Saúde no Trabalho dos Povos das Águas, é desenvolvido pela Fundacentro em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Texto: Mariama Oliveira
Edição: Cristiane Oliveira Reimberg

Norminha 884, 14/05/2026

Continuação da Página 07/13

tos dados, portanto, não tem plena consciência de sua estupidez; ignorância Motivacional: a pessoa estúpida escolhe a ignorância motivada mais ou menos conscientemente; isto é, recusa-se a saber mais, a aprofundar-se e a tentar entender o que está acontecendo; Estupidez ao poder: pessoas estúpidas podem causar danos enormes. Cipolla explicou que algumas pessoas estúpidas geralmente causam apenas danos limitados, mas há outras que acabam causando danos terríveis, não apenas a um ou dois indivíduos, mas a comunidades ou sociedades inteiras. A capacidade de causar danos de uma pessoa estúpida depende de diferentes fatores, um deles é a posição de poder ou autoridade que ele ocupa na sociedade. A capacidade de prejudicar os outros é perigosamente aprimorada pela posição de poder que eles ocupam. Ficamos alertas para detecção de pessoas estúpidas como perigosas e terríveis, porque as pessoas racionais acham difícil imaginar e entender comportamentos estúpidos. Geralmente o ataque nos pega de surpresa e mesmo quando é conhecido, não é possível organizar uma defesa.

Comportamento estúpido não segue a lógica racional, dificultando a sua antecipação. Portanto, não é incomum que, em algumas situações, acabemos absorvidos pela espiral destrutiva que a estupidez gera em seu caminho, como o caso do submarino projetado para visita ao Titanic, resultando na morte de todos, demonstrando uma estupidez desnecessária cara e fatal até para o executor, assim como o caso da aeronave LaMia ter sido abatecida irregularmente, contrariando recomendações técnicas e o comandante Quiroga não ter anunciada a emergência em tempo hábil e de forma adequada, resultando na morte da tripulação; passageiros e do próprio executor.

Dunning e Kruger, dois psicólogos concluíram estudos que, quando as pessoas são incompetentes, elas sofrem uma dupla carga. Elas não apenas tiram conclusões erradas e tomam decisões infelizes, mas a incompetência as priva da capacidade de se dar conta disso. Fica a impressão errada de que estão fazendo a coisa certa. Nos lembra um ciclo vicioso. O problema é que o conhecimento ou as habilidades necessárias para fazer algo bem, são muitas vezes os mesmos necessários para avaliar se está certo. Tipo: as habilidades que permitem construir uma frase gramaticalmente correta são as mesmas necessárias para (...) determinar se foi cometido um erro gramatical. Existe uma estranha relação entre confiança e conhecimento que nos leva a superestimar nossas capacidades.

Anosognosia da vida cotidiana, tomando emprestado um termo da literatura médica, são aquelas situações em que as pessoas desatinadas a não ter consciência de onde termina a base sólida do seu conhecimento e começa a margem escorregadia da sua ignorância. A Anosognosia é uma condição neurológica em que o paciente tem uma deficiência, mas não tem consciência dela. Não porque se recusa a reconhecê-la, mas porque a desconhece.

Em resumo, em 2022, cinquenta e dois milhões, duzentos e dezesseis mil, cento e setenta e quatro trabalhadores registrados CLT saudáveis, diante de quinhentos e setenta e quatro mil, seiscentos e noventa trabalhadores prejudicados, demonstrando a imensa maioria dos trabalhadores expostos a riscos laborais sem nenhum prejuízo, segundo dados matemáticos de órgãos oficiais do Governo, confirmando que a prevenção está se desfacando para quem tem interesse na sua aplicação. Jorge Gomes – Comendador SST 2022 - Norminha 884

RR
ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
advociariosinaldoramos

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
contatooswaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

Segurança não é uma decisão “cara ou coroa”

Norminha 884, 14/05/2026

Por Adilson Monteiro

Temos ou não temos segurança na nossa empresa?

Esta é uma pergunta recorrente que já vivi muitas vezes na minha vida profissional, especialmente quando temos um evento não desejado. Assim, a Segurança é vista, como algo que se possui ou não e de forma a ser modificada com uma simples mudança de chave, ou decidir se “cara ou coroa”, pensamento reducionista puro.

Neste sentido, as decisões feitas pela liderança se restringem a culpar, com ação de simples chamar atenção ou uma forma mais contundente de punição, sempre focando no humano como problema a ser resolvido.

Ora, na atualidade, com acesso à informação e entendimento sobre o quanto é complexo as relações organizacionais, já não cabe mais este “cara/coroa” nas decisões da liderança e até dos profissionais da Segurança.

Entender os vários lados, ou seja, realidade das quais o estado de Segurança surge, de forma diversa e variável é fundamental para compor as decisões na prevenção. Entre elas destaque:

⚠️ **Estado de Ética:** como o humano é enxergado pela organização, quer seja nas relações sociais como também a adaptabilidade do processo ao humano;



Segurança não é uma decisão “cara ou coroa”

⚠️ **Estado de Negócio:** o quanto este Negócio está em condições para investimento na Segurança para assegurar a Ética e os princípios preventivistas no processo;

⚠️ **Filosofia na Prevenção:** qual a forma como entendemos a Segurança na organização, como filtro primeiro na definição dos processos ou como condição decorrente da relação custo/benefício de investimento;

⚠️ **Função da Prevenção:** entendida como uma função dedicada a um departamento, como o da Segurança, ou algo que tenha responsabilidade de todos tanto na aplicação como na sua defesa;

⚠️ **Profissionais na Prevenção:** como estes profissionais são selecionados e valorizados

dentro da organização de forma a contribuir ou ser apenas um requisito legal;

⚠️ **Adoção de Padrões:** o quanto a empresa está disposta a atender os requisitos regulatórios e de mercado para assegurar o mínimo para a prevenção;

Portanto a Segurança parte de ações multidimensionais, onde suas principais características são:

💡 **Colaboração Multissetorial para a Segurança:** Integração da Segurança como parte da Cultura organizacional (Business Partner).

💡 **Design for Safety:** Conceitos de engenharia e administrativo que incorporam a Segurança durante o ciclo de vida do processo.

💡 **Gestão de Riscos e Tomada de Decisões:** Envolver as partes interessadas na avaliação de riscos ajuda a construir confiança e garante que as decisões humanizadas (HOP).

Logo, as decisões na Segurança são multidisciplinares e facetadas de acordo com o dinamismo da organização, requerendo assim uma função compartilhada entre a área preventivista e as demais áreas baseadas sempre no humanismo e Ética no Negócio.

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

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

📖 Amazon: <https://a.co/d/ffmxmke>

Norminha 884, 14/05/2026

Futuro da mão de obra na construção será debatido em painel no ENIC 2026

Norminha 884, 14/05/2026

⚡ **A atração, o desenvolvimento e a retenção de talentos** estarão em pauta no Encontro Internacional da Indústria da Construção (ENIC) 2026 com a realização do painel “O Futuro da Construção Começa pelas Pessoas”. O debate integra a programação do evento promovido pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), que será realizada de 19 a 21 de maio, no Distrito Anhembi, em São Paulo.

Participe!

Marcado para o dia 20 de maio, das 10h às 11h30, o painel vai discutir soluções para um dos desafios mais urgentes da construção: formar equipes mais preparadas e tornar o setor mais atrativo para os profissionais. O debate também pretende ampliar a discussão sobre valorização da mão de obra, reconhecimento profissional, melhoria das condições de trabalho e criação de ambientes mais inclusivos, fatores considerados essenciais para o crescimento sustentável da indústria da construção.

A programação prevê debates sobre novos modelos de formação e desenvolvimento profissional, os avanços e desafios do Plano Nacional de Capacitação da Câmara Brasileira da Indústria da Construção, políticas de valorização e retenção de trabalhadores, além do papel das empresas e entidades na construção de um ambiente mais humano, sustentável e competitivo.

A vice-presidente de Responsabilidade Social e presidente da Comissão de Responsabilidade Social (CRS) da CBIC, Ana Cláudia Gomes, destaca que o tema é estratégico para o futuro do setor. “Um dos maiores desafios do setor de construção nos próximos anos diz respeito à questão das pessoas. A gente precisa aprender a atrair, reter e desenvolver os nossos talentos”, afirmou.

Segundo ela, a construção precisa avançar na modernização de seus processos para enfrentar o cenário de escassez de mão de obra. “Hoje a gente fala em apagão de mão de obra na construção civil e o que a gente precisa é sair na frente e reinventar a nossa indústria, reinventar os nossos canteiros e os nossos processos produtivos”, completou.

O painel contará ainda com a participação do vice-presidente da Comissão de Política de Relações Trabalhistas (CPRT) da CBIC, Ricardo Dias Michelin; da CCO do GPTW Brasil, Hailine Aquino; da coordenadora administrativa e de Recursos Humanos da Gráfico Empreendimentos, Midiane Marques; e da diretora executiva da Weefor Incorporadora e presidente da ADEMI-PR, Maria Eugenia Fornea.

O ENIC é uma realização da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) e Correia Lização do Sesi e Senai; conta com o Apoio Institucional da EMBRAPPII; Patrocínio Oficial da CAIXA e Governo do Brasil, onde tem patrocínio CAIXA, tem Governo do Brasil; Patrocínio Institucional do Sistema Indústria e do CAU/BR; Patrocínio Hub de Tecnologia da Schneider Electric e Steck; Patrocínio Hub de Inovação do Sebrae; Patrocínio Naming room de Tecnologia da ABDI; Patrocínio Ouro da Apex Brasil, Saint-Gobain, Paggo, Brain e Kata; Patrocínio Prata da Agilean, AltoQi, Atlas Schindler, Esaf, Konstroi, Senior, Sienge, Cofer e do Confea Crea – SP; Patrocínio Bronze da TOTVS, Zigurat, Exxata, Fastbuilt, Falconi, Sinenco, Sinicon, além do Patrocínio Visibilidade da Trimble.

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 Responsabilidade



de Social (CRS) da CBIC, em parceria com o Serviço Social da Indústria (Sesi).

Norminha 884, 14/05/2026

CURSO TÉCNICOS SEST SENAT
O futuro que você quer começa agora.
TECNICO EM **segurança do trabalho**
*Gratuito para trabalhador do setor de transporte
Início em: 20/07/2026 Duração: 18 meses
Investimento: R\$ 199 / mês* Modalidade: Presencial
Período: Noturno Carga Horária: 1.200h
SEST SENAT CMT | SEST SENAT | ITS
Telefone/Whatsapp: 0800.700.9393

🚀 Quer se destacar no mercado de trabalho?

Invista no seu futuro com o Curso Técnico em Segurança do Trabalho do Sest Senat Araçatuba!

📅 **Início: 20/07/2026**

🌙 Período: Noturno

🕒 Duração: 18 meses

📊 Carga horária: 1200h

💰 **Investimento: R\$ 199,00/mês***

*(Gratuito para trabalhadores do setor de transporte)

📄 **Garanta sua vaga!**

Faça sua pré-matrícula através do QR Code.

📄 **Documentos necessários:**

* RG; * Certidão de nascimento ou casamento; * Comprovante de endereço * Histórico escolar e certificado do Ensino Médio; * Documento militar (para homens acima de 18 anos)

🌟 **Venha fazer parte e transforme seu futuro com a gente!**

CURSO TÉCNICOS SEST SENAT
O futuro que você quer começa agora.
TECNICO EM **logística**
*Gratuito para trabalhador do setor de transporte
Início em: 20/07/2026 Duração: 12 meses
Investimento: R\$ 199 / mês* Modalidade: Presencial
Período: Noturno Carga Horária: 800h
SEST SENAT CMT | SEST SENAT | ITS
Telefone/Whatsapp: 0800.700.9393

📅 **Início: 20/07/2026**

🌙 Período: Noturno

🕒 Duração: 12 meses

📊 Carga horária: 800h

💰 **Investimento: R\$ 199,00/mês***

*(Gratuito para trabalhadores do setor de transporte)

📄 **Garanta sua vaga!**

Faça sua pré-matrícula através do QR Code.

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



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

Quando o sistema falha, o comportamento revela

Norminha 884, 14/05/2026

Tem uma coisa que pouca gente na SST gosta de admitir: o erro humano raramente é só humano. Na maioria das vezes, ele é o sintoma visível de um sistema invisível que já vinha falhando faz tempo. Mas a gente só percebe quando o acidente acontece e aí começa o festival de culpados: “Ah, foi falta de atenção”, “não seguiu o procedimento”, “erro operacional”.

Mas e se, em vez de apontar dedos, a gente começasse a apontar causas reais? É aqui que entra o novo olhar: o olhar do HOP — Human and Organizational Performance. Ele parte de um princípio pio simples, mas revolucionário:

as pessoas não são o problema; são a solução para entender o problema.

E é aí que o comportamento revela o que o sistema escondeu. Quando alguém desvia do procedimento, na verdade está mostrando uma adaptação ao sistema tentando fazer algo funcionar apesar dos obstáculos. E se o técnico tiver sensibilidade (e dados) para enxergar isso, ele não só evita o próximo erro, mas melhora o sistema inteiro.

Mas vamos combinar: não dá para enxergar tudo sozinho. E é aqui que entra a Inteligência Artificial não para julgar, mas para ampliar o olhar humano.

Ferramentas como o Insp AI foram criadas exatamente para isso. Enquanto o técnico observa o comportamento no campo, a IA analisa padrões, identifica repetições, conecta dados de inspeções, incidentes e desvios comportamentais e entrega algo que antes demorava semanas: insights em tempo real.

Quer saber quais áreas estão mais propensas a falhas operacionais?

Ou quais comportamentos se repetem em turnos específicos?

O Insp AI mostra. Ele transforma cada dado em uma lente sobre o comportamento humano. É como se você tivesse um “radar de cultura” funcionando junto com você.

E o mais poderoso: ele não substitui o julgamento humano, apenas ajuda a enxergar o contexto que o olho não vê. A IA aprende com o histórico de dados e te devolve previsões, alertas e conexões sutis aquelas que a rotina corrida da SST muitas vezes não permite notar.

De repente, você deixa de ser o “caçador de falhas” e vira o investigador de causas reais. A IA não elimina o comportamento humano ela explica por que ele acontece. E com isso, nasce um novo tipo de liderança: o técnico que usa tecnologia para compreender, não controlar.

Afinal, quando o sistema falha, o comportamento revela e quando a IA entra em cena, ela traduz esse comportamento em dados que geram aprendizado.

Esse é o futuro da segurança:

Mais observação; Menos culpa.

Mais aprendizado; Menos achismo.

O papel da tecnologia é dar voz aos dados que já estão falando, só que ninguém estava ouvindo. E o papel do técnico é usar essa voz para transformar o sistema, não para punir quem errou.

O resultado? Uma cultura mais justa, equi-



pes mais conscientes e decisões mais inteligentes. Não é sobre robôs substituírem pessoas. É sobre IA e ser humano trabalhando juntos para construir ambientes mais seguros, humanos e eficientes.

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

Norminha 884, 14/05/2026

FDS, GRO e Riscos Químicos: A Nova Realidade da SST

Norminha 884, 14/05/2026

A gestão de riscos ocupacionais exige cada vez mais profundidade técnica - e isso inclui a higiene ocupacional e os riscos químicos, que muitas vezes acabam ficando em segundo plano dentro das empresas.

No episódio 48 do Podcast 100% NO Alvo, recebemos os convidados **Eduardo Liria Gardin**, **Dr. Renato Abritta Zacarias** e **Carlos Alberto Viana** para uma conversa técnica e estratégica sobre interpretação das FDS (Fichas de Dados de Segurança), GRO da NR-1, PGR, riscos químicos, higiene ocupacional e os desafios reais enfrentados pelos profissionais de SST.

Durante o episódio, discutimos: Interpretação correta das FDS; Integração com GRO e PGR; Aplicação prática da NR-9 e NR-15; Avaliação de riscos químicos, físicos e biológicos; Efeitos da exposição ocupacional à saúde; Nexo causal das doenças ocupacionais; Os desafios do Higienista Ocupacional; Tecnologia aplicada à SST; Sistema automatizado de análise de FDS desenvolvido em parceria com o CEPEA

Um episódio essencial para profissionais de Segurança do Trabalho, Higiene Ocupacional, Engenharia, Saúde Ocupacional, Meio Ambiente e Gestão de Riscos.

Assista o programa na íntegra:

https://youtu.be/XxOMrkqz_M?si=16ugbd-sTFUA7mFQ

Norminha 884, 14/05/2026

Prêmio CBIC de Inovação e Sustentabilidade divulga finalistas e abre votação popular

Norminha 884, 14/05/2026

A **Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)** anunciou os finalistas da 26ª edição do Prêmio CBIC de Inovação e Sustentabilidade e abriu a votação popular, que segue até o dia 21 de maio. Ao todo, 96 soluções inovadoras foram inscritas, sendo 52 na linha de mercado, 11 em pesquisa e 33 em protótipo.

Organizada pela Comissão de Materiais, Tecnologia, Qualidade e Produtividade (COMAT/CBIC), a premiação reconhece iniciativas que impulsionam a modernização, a industrialização e a sustentabilidade da construção civil.

A votação popular está aberta ao público até 21 de maio e pode ser realizada [pelo site oficial da premiação](https://www.cbic.org.br/premioinovacaoesustentabilidade). Os vencedores serão anunciados durante o Encontro Internacional da Indústria da Construção 2026, que será realizado de 19 a 21 de maio, no Anhembi.

Para o vice-presidente da COMAT, Dionyzio Klavdianos, o nível dos trabalhos inscritos foi um dos destaques desta edição. “Saltou aos olhos a qualidade dos projetos apresentados, principalmente se levarmos em conta o prazo de apenas 40 dias para inscrições e por termos alterado a data em que normalmente realizamos o prêmio, de novembro para maio. Ressalto também o ecletismo, os projetos versam sobre temas e estágios distintos de uma obra. O público do ENIC irá apreciar bastante!”, afirmou.

Finalistas

Categoria Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Subcategoria: Prova de Conceito / Protótipo



Entre os finalistas está o projeto “Da Construção à Manufatura: a Revolução da Industrialização nas Obras Verticais”, da Brasil ao Cubo S.A., que apresenta o sistema Tetris, uma plataforma construtiva baseada em padronização, repetibilidade e lógica industrial.

Também concorre o projeto “Plataforma de Casas Modulares de Aduelas Pré-Fabricadas de Concreto”, da ARATAU Construção Modular Ltda., que propõe soluções habitacionais expansíveis com produção modular e escalável.

Completa a lista o “Biopu-Grafeno: Impermeabilização Sustentável de Alta Produtividade”, do Centro de Pesquisas Avançadas em Grafeno e Nanomateriais (Mackgrape), que utiliza poliuretano vegetal nanoestruturado para ampliar durabilidade e desempenho em sistemas de impermeabilização.

Categoria Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação

Subcategoria: Mercado

Na subcategoria Mercado, um dos destaques é o projeto “Aplicação Industrial da Injeção de CO₂ no Concreto Fresco para Descarbonização”, de Felipe Schneider de Lima, que promove a mineralização do carbono no concreto, reduzindo emissões e consumo de cimento.

Outro finalista é o “Microfábricas Automatizadas para Industrialização da HIS”, da KATA Machines & Systems Ltda., que aposta na construção offsite e em modelos produtivos escaláveis para habitação de interesse social.

Também integra a lista o projeto “UNIFAM – Saneamento Descentralizado Industrializado”, da Tigre Materiais e Soluções para Construção Ltda., uma estação compacta e modular para tratamento de esgoto em locais sem infraestrutura convencional.

Categoria Pesquisa Acadêmica

Na categoria acadêmica, está o projeto “Análise BIM-LCA na Indústria da Construção”, de Paula Maria Ribeiro Levi, que integra modelagem digital e avaliação de ciclo de vida para decisões mais sustentáveis ainda na fase de projeto.

Outro projeto é “Plataformas de Produto para Construção Industrializada”, de Bruna Lilia Brenner, que propõe um modelo para modularização e ganho de eficiência em projetos offsite.

Fecha a lista o projeto “Pavimentação Sustentável”, de Léonidas Alvarez Neto, que apresenta um método científico para uso de solos lateríticos na pavimentação, reduzindo custos e impactos ambientais.

[Participe e vote nos seus projetos favoritos!](#)

Norminha 884, 14/05/2026



Workshop Indústria em Foco Indústria sustentável: os desafios da gestão de segurança e saúde no trabalho

Norminha 884, 14/05/2026

No dia 19/05, das 08h às 12h, o Sesi RJ **Beirão Preto/SP** realizará evento gratuito, com importante tema voltado para a Saúde e Segurança da Indústria.

Não deixe de participar ou enviar representantes da sua empresa.

Inscrições abertas no site:

<https://evento.sesisp.org.br/workshopindustriaemfoco26-rp-723971/>

Vagas Limitadas

Diante dos crescentes desafios relacionados à sustentabilidade e à gestão integrada de Segurança e Saúde no Trabalho, o Sesi-SP promove o Workshop “Indústria em Foco: Indústria sustentável - os desafios da gestão de segurança e saúde no trabalho”.

O evento coloca em evidência a realidade do setor industrial, destacando a importância de adotar práticas sustentáveis alinhadas à proteção da saúde e à segurança dos trabalhadores, preservando a competitividade e a produtividade das organizações.

Serão apresentados caminhos, boas práticas e soluções aplicáveis ao dia a dia das empresas.

Norminha 884, 14/05/2026

MTE publica perguntas e respostas para orientar empresas sobre mudanças da NR-1

NAS PÁGINAS 11, 12 e 13

Norminha 884, 14/05/2026

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou, no último dia 6 de maio, o conteúdo “Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1”, com orientações voltadas a empresas, trabalhadores e profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) sobre a gestão de riscos ocupacionais, com destaque para os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. O material tem caráter orientativo e busca esclarecer dúvidas sobre a aplicação das normas, especialmente no contexto do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

De acordo com o diretor de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, Alexandre Scapelletti, o conteúdo parte do pressuposto de que o público já conhece o Manual do GRO/PGR (2026) e o Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais (2025), disponíveis no site do Ministério. O conteúdo foi submetido à Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) da NR-1, com participação de representantes de empregadores, trabalhadores e governo. “As respostas apresentadas possuem caráter orientativo e não substituem a interpretação da legislação vigente, prevalecendo sempre o texto normativo”, explicou. O documento é de responsabilidade da Coordenação-Geral de Normatização e Registros (CGNOR), do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador (DSST), vinculado à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Entre os principais pontos, o MTE esclarece que todas as empresas devem realizar ações de prevenção que incluam a identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, no âmbito da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), prevista na NR-17 e integrada ao GRO da NR-1. O processo envolve identificar perigos, avaliar riscos, implementar medidas de prevenção e acompanhar continuamente as condições de trabalho.

A definição dos meios, metodologias e responsáveis é de competência da própria organização, que deve designar profissional ou equipe com conhecimento técnico compatível com a complexidade das atividades, não havendo exigência normativa de uma categoria profissional específica para essa finalidade.

O documento reforça ainda que a gestão de riscos ocupacionais é um processo contínuo, que vai além da elaboração de documentos

O documento ainda reforça que a gestão de riscos ocupacionais é um processo contínuo, que vai além da elaboração de documentos. Ainda assim, são obrigatórios registros como o inventário de riscos, o plano de ação e os critérios adotados no GRO. A AEP pode ser utilizada como evidência da gestão de riscos ergonômicos, incluindo os psicossociais, enquanto o uso isolado de questionários não é suficiente para comprovar essa gestão, devendo seus resultados ser analisados tecnicamente e integrados ao processo. Para microempresas e empresas de pequeno porte dispensadas do PGR, a AEP passa a ser o principal documento comprobatório.

Outro destaque é que a identificação de riscos psicossociais deve abranger todas as formas de organização do trabalho, incluindo regimes remoto, híbrido e teletrabalho. As empresas podem adotar diferentes metodologias, como observação das atividades, entrevistas e abordagens participativas, desde que

tecnicamente fundamentadas. O MTE também esclarece que a avaliação desses riscos não se confunde com exames médicos periódicos, pois o foco está nas condições e na organização do trabalho, e não no diagnóstico clínico individual dos trabalhadores.

No campo da fiscalização, não será exigida uma ferramenta específica. A atuação dos auditores-fiscais do trabalho se concentrará na verificação da consistência técnica do processo adotado pela empresa, na coerência com a realidade das atividades e na efetividade das medidas de prevenção. Serão considerados documentos, observações no ambiente de trabalho, entrevistas e outras evidências que demonstrem a implementação do GRO. A participação dos trabalhadores também deverá ser comprovada de forma efetiva.

Confira abaixo as perguntas e respostas na íntegra:

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE O CAPÍTULO 1.5 DA NR-1

– 1ª Rodada (30/04/2026). Inclusão de 22 perguntas e respostas.

“As respostas apresentadas possuem caráter orientativo e não substituem a interpretação da legislação vigente, prevalecendo sempre o texto normativo”.

A) Sobre fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho

A1) Aspectos gerais

1. Dúvidas a respeito da aplicação sobre os Riscos Psicossociais, como: todas as empresas serão obrigadas conforme a NR-1? Quem determina os meios para aplicação da avaliação? Quem poderá aplicar?

Todas as empresas estão obrigadas a realizar ações de prevenção por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), conforme previsto na NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, no contexto do GRO da NR-1. Em linhas gerais, isso significa identificar perigos, avaliar riscos, adotar medidas de prevenção e realizar o acompanhamento de todo esse processo.

Quem determina os meios para realização desse processo é a própria organização. Ela é a responsável legal pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e pela AEP. A empresa deve definir responsável com conhecimento técnico adequado para conduzir esse processo, observada a natureza e a complexidade das condições de trabalho avaliadas.

Não há previsão nas NR, de forma geral, de exigência de contratação de profissional específico para essa finalidade.

2. Quais documentos além do PGR serão aceitos como prova de gestão dos riscos psicossociais?

A gestão de riscos ocupacionais não se resume à elaboração de documentos. Trata-se de um processo contínuo que exige coordenação de ações, implementação de medidas de prevenção e acompanhamento por parte da empresa. A documentação constitui parte importante desse processo, tanto para assegurar o acompanhamento da própria empresa quanto para gerar evidências de sua realização.

São documentos obrigatórios previstos na NR-1: o inventário de riscos, o plano de ação e o documento dos critérios adotados no GRO (critérios das graduações de severidade e de probabilidade, os níveis de risco, os critérios de classificação de riscos e de tomada de de-

cisão).

Se a empresa documentou a AEP, ela poderá utilizá-la como evidência do processo de gestão dos riscos ergonômicos, incluindo os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, quando aplicável às condições avaliadas. Destaque-se que, no caso de empresas ME e EPP graus de risco 1 e 2 dispensadas de PGR, nos termos da NR-1, a AEP torna-se documento obrigatório para evidenciar esse processo.

A documentação referente à aplicação de questionários padronizados, quando utilizados, sobre os riscos psicossociais, não será considerada evidência suficiente, de forma isolada, para comprovação da gestão desses riscos, pois tais instrumentos constituem metodologias específicas cujos resultados devem ser tecnicamente analisados e incorporados à AEP e/ou ao inventário de riscos, como subsídio à identificação de perigos e à avaliação de riscos ocupacionais. A documentação referente aos resultados da metodologia deve ser anexada ao inventário de riscos e/ou AEP.

3. A identificação de riscos psicossociais deve abranger trabalho remoto, híbrido e teletrabalho?

Sim. A AEP, incluindo os perigos psicossociais relacionados ao trabalho, nos termos da NR-17, deve considerar as condições de trabalho aplicáveis às diferentes formas de organização e execução do trabalho, o que inclui atividades realizadas em regime remoto, híbrido ou de teletrabalho. Nesse contexto, a identificação de perigos e a avaliação de riscos, inclusive dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, também deve ser realizada.

Para essas circunstâncias, poderá ser necessária a adoção de estratégias compatíveis com as especificidades do contexto avaliado, definidas pela própria organização com base em critérios técnicos adequados, podendo incluir, entre outras abordagens, instrumentos de levantamento de informações, autoavaliações estruturadas, entrevistas ou outros meios tecnicamente fundamentados.

4. No PGR da indústria da construção, a contratante deve inserir em seu PGR os fatores de riscos psicossociais do PGR da contratada?

Sim. Nos termos da NR-18 (item 18.4.4), as empresas contratadas devem fornecer à contratante o inventário de riscos ocupacionais específicos de suas atividades, para subsidiar o gerenciamento de riscos no canteiro de obras. Essas informações devem contemplar os riscos aplicáveis às atividades executadas, incluindo aspectos ergonômicos e fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, de modo que sejam considerados e integrados ao PGR do canteiro de obras da contratante.

Isso não implica necessariamente a reprodução integral do PGR da contratada, mas exige que os riscos relacionados às atividades desenvolvidas e às interfaces existentes no ambiente de trabalho sejam adequadamente incorporados e gerenciados no contexto do PGR da obra.

5. Existe modelo do documento? Planilha?

A NR-17 não estabelece modelo padronizado para realização da AEP. Cabe à organização definir a metodologia, o formato documental e os instrumentos mais adequados para condução do processo, desde que atendidos os requisitos da NR-1 e da NR-17.

Como referência orientativa, e não como

modelo obrigatório, o Manual do GRO apresenta exemplos de planilhas e estruturas documentais que podem auxiliar na elaboração de registros, como o inventário de riscos e o plano de ação, conforme exemplificado nas páginas 94, 95 e 97.

6. As empresas podem fazer o mapeamento de riscos psicossociais como parte da avaliação médica periódica, desde que sob sigilo médico e relacionadas ao trabalho?

Não. A avaliação médica periódica, ainda que realizada sob sigilo profissional, não substitui o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos previsto na NR-1.

O processo de identificação de perigos e avaliação de riscos refere-se à análise das condições de trabalho, incluindo aspectos da organização do trabalho, nos termos da NR 17, e não se confunde com a avaliação clínica individual da saúde mental dos trabalhadores. O objetivo é verificar se características, exigências ou condições do trabalho podem atuar como fatores de risco relacionados ao trabalho, demandando medidas de prevenção. Trata-se, portanto, de um processo preventivo voltado à identificação e ao gerenciamento de causas e fatores presentes no ambiente e na organização do trabalho, e não de rastreamento clínico individual como instrumento principal de gestão desses riscos.

7. Existe um profissional específico para identificação e avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho? Quem faz avaliação? Psicólogo, médico, SST ou RH? Técnico pode fazer AEP? Qual o profissional para realizar a NR1? Quem assina o PGR?

A NR-1 e a NR-17 não estabelecem, de forma geral, um profissional específico ou categoria de profissional exclusiva para realizar a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, incluindo fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. No entanto, a organização deve designar responsável ou equipe com conhecimento técnico adequado, compatível com as características de suas atividades e a natureza e complexidade dos riscos avaliados.

Isso significa que a definição do profissional ou da equipe responsável é de responsabilidade da própria empresa, que poderá envolver equipe multiprofissional, conforme a necessidade técnica do caso, desde que haja competência compatível e suficiente para a adequada condução do processo. É responsabilidade da empresa selecionar o responsável que julgar adequado para realizar esse processo.

Quanto ao PGR, a responsabilidade legal por sua elaboração, implementação e manutenção é da organização, cabendo a ela definir formalmente seus responsáveis, observadas as exigências normativas aplicáveis.

Isso está expresso na ORIENTAÇÃO TÉCNICA SIT/Nº 9/2023, abaixo transcrita (disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/orientacoes-tecnicas>):

INSPEÇÃO DO TRABALHO. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - PGR. DEFINIÇÃO DO PROFISSIONAL RESPONSÁVEL POR SUA ELABORAÇÃO/IMPLEMENTAÇÃO. NORMA REGULAMENTADORA Nº 01.

1. O PGR é de responsabilidade da organização, sendo um programa - e não um documento - de gestão de todos os perigos e riscos ocupacionais a que os trabalhadores estão expostos nas atividades da organização e de definição das respectivas medidas de prevenção a serem implementadas.

2. Não se ignora, todavia, que seus métodos para a identificação e a forma de atuação são registrados em documentos, como o in-

Continua na Página 12/13

Continuação da Página 11/13

ventário de riscos e o plano de ação, que precisam ser datados e assinados por seus responsáveis.

3. Ressalvadas algumas exceções inseridas em Normas Regulamentadoras específicas, não há a definição do profissional responsável pela elaboração/implementação do PGR, cabendo-se observar que o profissional deve ter conhecimento técnico condizente com a complexidade dos perigos e riscos existentes no meio ambiente de trabalho.

A2) Avaliação de risco

8. É obrigatória a utilização de questionários para a avaliação dos riscos psicossociais?

Não. A utilização de questionários não é obrigatória para a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores de riscos psicossociais no trabalho. Esse processo integra a AEP, nos termos da NR 17, e pode ser conduzido por diferentes abordagens tecnicamente adequadas às condições de trabalho avaliadas, incluindo métodos qualitativos, participativos e outros instrumentos que permitem identificar perigos, avaliar riscos e subsidiar a adoção de medidas de prevenção de forma tecnicamente consistente.

9. Com relação aos riscos psicossociais o MTE já desenvolveu alguma ferramenta para ser aplicada? Considerando que a NR-1 não indica instrumento específico para avaliação de riscos psicossociais, haverá indicação de instrumento oficial pelo MTE?

A NR-1 não estabelece ferramenta, metodologia ou instrumento oficial único para a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores de riscos psicossociais no trabalho, nem atribui, de forma normativa, ao MTE a definição de um instrumento obrigatório específico para essa finalidade.

Cabe à própria organização selecionar metodologias, ferramentas ou instrumentos tecnicamente adequados à sua realidade operacional, às características de suas atividades e à estratégia de avaliação adotada, podendo utilizar, quando julgar pertinente, questionários, métodos qualitativos, abordagens participativas ou outras metodologias compatíveis com o contexto avaliado. Eventuais materiais orientativos disponibilizados por órgãos públicos podem servir como referência, mas não substituem a responsabilidade da empresa pela definição e implementação de processos tecnicamente fundamentados.

10. Como será tratada avaliação psicossocial feita via questionários sem outra forma de avaliação?

A utilização de questionário padronizado é uma opção da empresa. Contudo, sua aplicação, de forma isolada, não é suficiente para caracterizar o gerenciamento de riscos ocupacionais relacionados a fatores de risco psicossociais no trabalho, nem atende, por si só, aos requisitos mínimos previstos na legislação (vide resposta à pergunta nº 2).

Ao utilizar questionários, deve-se considerar suas limitações metodológicas, uma vez que, tais instrumentos podem não abranger integralmente todos os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho existentes nas condições de trabalho analisadas, permanecendo sob responsabilidade da empresa a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais.

De forma resumida, a empresa que optar pela utilização de questionários deve integrar tecnicamente seus resultados à AEP e/ou ao inventário de riscos, como subsídio à identificação de perigos e à avaliação de riscos ocu-

pacionais.

A aplicação de questionários não dispensa a realização da AEP nem a documentação dos elementos mínimos exigidos para o inventário de riscos e o plano de ação.

11. Em relação à avaliação dos riscos psicossociais em grupos muito pequenos de colaboradores (por exemplo, 1 ou 2 pessoas), qual é a forma mais adequada de conduzir essa avaliação? Ouvi falar na metodologia de grupo focal, mas nesse caso ela seria realmente a mais indicada?

Em grupos muito pequenos de trabalhadores, a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais relacionados a fatores psicossociais tendem a ser mais adequadamente conduzidas por meio da observação das condições de trabalho, da análise da atividade e do diálogo com os trabalhadores envolvidos, buscando levantar e compreender as características concretas da organização e da execução do trabalho.

Sugere-se que, ainda na etapa de preparação e planejamento do processo, sejam definidas unidades de avaliação para organizar o trabalho. São exemplos de unidades de avaliação: a atividade de trabalho, o posto de trabalho, a função, o setor ou o grupo similar de exposição. A definição das unidades de avaliação deve considerar o contexto da organização e a estratégia de integração com a AEP e o PGR. Por isso, considere utilizar unidades de avaliação compatíveis com aquelas estabelecidas no PGR ou na AEP, de modo a facilitar a gestão e a integração das informações.

A observação da atividade de trabalho e o diálogo com os trabalhadores constituem abordagens relevantes no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, podendo ser complementadas por outras metodologias, como questionários, entrevistas individuais ou grupos de discussão, incluindo os grupos focais da pergunta, quando tecnicamente apropriado ao contexto avaliado.

No uso de grupos de discussão ou de qualquer outra metodologia coletiva, devem ser observados cuidados relacionados à confidencialidade, ao anonimato e à qualidade das informações obtidas, especialmente em grupos reduzidos. Assim, grupos focais ou estratégias similares podem ser utilizados como recurso complementar, conforme o porte e a estrutura da organização e a estratégia de avaliação adotada, sem prejuízo da necessidade de integração dos resultados ao processo geral de identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais.

12. Haverá definição de periodicidade mínima obrigatória para reavaliação dos riscos psicossociais? Existe periodicidade mínima obrigatória para refazer o inventário de riscos psicossociais? Qual periodicidade para reavaliação dos riscos psicossociais?

A revisão do processo de avaliação dos riscos ocupacionais deve observar a periodicidade e os critérios gerais estabelecidos na NR-1, o que inclui os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho considerados no processo de identificação de perigos e avaliação de riscos. Nos termos da norma, essa revisão deve ocorrer, no mínimo, a cada 2 anos, ou quando da ocorrência das situações previstas nas alíneas “a” até “f” do subitem 1.5.4.4.6 da NR-1.

Assim, não há, na NR-1, periodicidade automática específica exclusivamente para “riscos psicossociais”, mas sim sua inserção na sistemática geral de revisão do processo de avaliação de riscos ocupacionais e do inventário de riscos, conforme previsto na NR-1.

Para mais detalhes, recomenda-se consultar o subitem 1.5.4.4.6 da NR-1 e a seção

“11.7 Revisão do processo de avaliação de risco ocupacional” do Manual do GRO/PGR do MTE.

A3) Fiscalização

13. Quais são as implicações legais para as empresas que não avaliarem os fatores de riscos ergonômicos, incluindo os psicossociais relacionados ao trabalho, após a atualização da NR-1?

A omissão na identificação, avaliação e controle dos riscos ergonômicos, incluindo os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, pode caracterizar descumprimento das obrigações previstas na NR-1 e na NR 17, no âmbito do GRO e da avaliação das condições de trabalho.

Nessas situações, a organização poderá ficar sujeita à atuação da inspeção do trabalho, incluindo autos de infração, notificações, exigência de adequação e demais medidas administrativas cabíveis, nos termos da legislação trabalhista aplicável, inclusive o art. 201 da CLT, sem prejuízo de outras repercussões legais decorrentes das condições verificadas em cada caso concreto.

14. Será cobrada alguma ferramenta e/ou metodologia específica para avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho durante a fiscalização? Qual será o entendimento do AFT sobre suficiência técnica da metodologia adotada pela organização.

A NR-1 assegura à organização a definição das ferramentas, técnicas e metodologias mais adequadas para a identificação de perigos e avaliação de riscos ocupacionais, incluindo fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, desde que tecnicamente fundamentadas, coerentes com a realidade das condições de trabalho avaliadas e compatíveis com a natureza e complexidade dos riscos existentes.

No âmbito da fiscalização não cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho impor, de forma geral, ferramenta ou metodologia específica. A atuação fiscal irá se concentrar na verificação da conformidade do processo adotado com os requisitos normativos aplicáveis, especialmente quanto à sua consistência técnica, coerência metodológica, capacidade de identificar perigos, avaliar riscos, subsidiar a adoção de medidas de prevenção e produzir documentação compatível com as exigências da NR-1 e da NR-17.

Assim, a suficiência técnica da metodologia adotada pela organização deverá ser demonstrada pela sua adequação ao contexto avaliado, pela coerência dos critérios utilizados, pela integração ao processo de GRO e pela efetividade na identificação, avaliação e controle dos riscos relacionados às condições e à organização do trabalho.

15. Quais serão os critérios, utilizados pelos auditores, para avaliar a eficácia das ações implementadas pelas empresas em relação aos fatores psicossociais relacionados ao trabalho?

Serão observados os critérios e requisitos previstos na própria NR-1, especialmente aqueles relacionados à consistência do processo de GRO adotado pela organização. Isso inclui, entre outros aspectos aplicáveis, a adequação da avaliação à realidade das atividades e das condições de trabalho, a identificação e o gerenciamento dos riscos identificados, a participação dos trabalhadores, a definição de medidas de prevenção, responsáveis, prazos, formas de acompanhamento e revisão das ações implementadas, nos termos dos dispositivos pertinentes da norma, incluindo o subitem 1.5.5.3.2.

No contexto fiscalizatório, a análise tende a recair menos sobre a adoção de uma ferra-

menta específica e mais sobre a coerência técnica, a implementação efetiva e a capacidade das ações de prevenção de enfrentar os fatos de riscos identificados. Assim, a eficácia das medidas poderá ser avaliada com base em sua aptidão para eliminar perigos, reduzir ou controlar riscos, conforme a hierarquia das medidas de prevenção, bem como para promover melhorias concretas nas condições e na organização do trabalho, conforme aplicável.

16. Que tipo de evidências a fiscalização utilizará para avaliar que uma empresa gerencia os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho?

A fiscalização poderá considerar o conjunto de evidências documentais, processuais e operacionais relacionadas ao GRO, nos termos da NR-1 e da NR-17, incluindo, conforme aplicável, documentos como inventário de riscos, AEP, plano de ação, registros dos critérios e metodologias adotados, documentação de acompanhamento e revisão das medidas implementadas, entre outros elementos que demonstrem a estruturação e execução do processo de prevenção.

Além da análise documental, poderão ser considerados outros elementos de verificação, como entrevistas, observação das condições reais de trabalho, inspeções no ambiente laboral, registros administrativos e ocupacionais pertinentes, dados de sistemas legalmente aplicáveis (como o eSocial, quando cabível), bem como evidências da implementação prática de medidas de prevenção, comunicação e acompanhamento relacionadas às condições e à organização do trabalho.

A análise fiscal irá se concentrar não apenas na existência formal de documentos, mas na coerência entre avaliação, medidas adotadas, implementação efetiva e capacidade da organização de demonstrar que identifica, avalia, previne e acompanha adequadamente os riscos ocupacionais relacionados às suas atividades.

17. Como será cobrada a participação dos trabalhadores no GRO?

A participação dos trabalhadores no GRO, nos termos da NR-1, deve ser demonstrada de forma compatível com o processo de identificação de perigos, avaliação de riscos, definição, implementação e acompanhamento das medidas de prevenção adotadas pela organização.

Essa participação poderá ser evidenciada, por exemplo, por meio de registros de consultas, escutas ou mecanismos de envolvimento dos trabalhadores na identificação de perigos e avaliação dos riscos, participação no acompanhamento das medidas de prevenção e controle, atas ou registros de reuniões, comunicação de riscos e medidas adotadas, ações de capacitação, entre outros meios tecnicamente pertinentes à realidade da organização.

A NR-1 não estabelece modelo único ou documento padronizado para essa comprovação.

No contexto fiscalizatório, a análise tende a recair sobre a demonstração de participação efetiva, contínua e coerente com o processo do GRO, e não apenas sobre registros formais isolados. Dessa forma, mais do que a existência de documentos, importa a capacidade da organização de evidenciar que os trabalhadores foram efetivamente considerados e envolvidos nas etapas pertinentes do GRO.

18. A listagem exemplificativa de perigos (fatores de risco) presente no Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho será usada como parâmetro pela fiscalização?

As listagens exemplificativas de fatores de

Continua na Página 13/13

Continuação da Página 12/13

riscos psicossociais relacionados ao trabalho apresentadas em guias, manuais, cursos ou materiais orientativos, como o Guia de Informações sobre Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho (2025) e o Manual do GRO/PGR (2026), possuem caráter orientativo e referencial, não sendo, por si só, taxativas ou normativas.

No contexto da fiscalização tais materiais podem ser utilizados como referências técnicas de apoio à compreensão e análise, mas a atuação fiscal deve estar fundamentada, prioritariamente, nos requisitos estabelecidos nas normas aplicáveis, especialmente na NR-1 e na NR-17, bem como na realidade concreta das condições e da organização do trabalho efetivamente verificadas.

Assim, a fiscalização tende a avaliar se a organização realizou processo tecnicamente adequado de identificação de perigos, avaliação de riscos e implementação de medidas de prevenção compatíveis com seu contexto, não se limitando à mera verificação formal de aderência a listas exemplificativas. Essas referências podem subsidiar entendimento técnico, mas não substituem a análise contextualizada nem criam, por si, obrigações normativas adicionais.

19. Como serão interpretados pelo AFT os casos em que o Inventário de Riscos não apresentar nenhum risco psicossocial relacionado ao trabalho?

A ausência de registro de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Inventário de Riscos, não constitui, por si só, irregularidade desde que a organização seja capaz de demonstrar, de forma tecnicamente fundamentada, que realizou processo adequado de identificação de perigos, avaliação das condições de trabalho e análise de riscos, incluindo a metodologia, critérios e evidências

utilizados para reconhecer, caracterizar ou afastar a presença desses fatores no contexto avaliado.

Para essa verificação, além da análise do conteúdo da AEP, do Inventário de Riscos e dos demais documentos pertinentes ao GRO/PGR, a fiscalização poderá considerar a coerência metodológica do processo adotado, a realidade das condições e da organização do trabalho observadas no local, entrevistas, registros pertinentes e outros elementos de verificação técnica.

Caso o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique, com base na fiscalização e nos requisitos normativos aplicáveis, a existência de perigos ou fatores de riscos ocupacionais não identificados, avaliados ou gerenciados adequadamente pela organização, poderão ser adotadas as medidas administrativas cabíveis, inclusive autuação, conforme o caso.

Assim, o ponto central não é a presença obrigatória prévia de determinado risco no inventário, mas a consistência técnica, a suficiência e a adequação do processo utilizado para a identificação, a avaliação, o controle e o gerenciamento do risco.

20. O novo texto entra em vigor em 26/05/2026. Após essa data minha empresa estará sujeita à autuação pela fiscalização?

Após a entrada em vigor do novo texto, em 26/05/2026, as organizações passam a estar submetidas às exigências normativas aplicáveis. Contudo, para disposições novas da NR-1, incluindo aquelas relacionadas aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, aplica-se o critério de dupla visita, com caráter inicialmente orientativo.

Assim, durante os 90 dias subsequentes à entrada em vigor, a atuação da Inspeção do Trabalho tende a priorizar ações de orientação, instrução e notificação das organizações quanto à necessidade de adequação, especial-

mente em relação às novas exigências introduzidas, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas nos casos aplicáveis.

Decorrido esse período, constatado o descumprimento das obrigações normativas aplicáveis, poderão ser adotadas as medidas administrativas cabíveis, incluindo autos de infração, conforme a situação verificada e os critérios legais pertinentes.

Em termos práticos, isso significa que o período inicial não deve ser interpretado como dispensa de adequação, mas como fase de orientação fiscal para implementação e correção, sendo recomendável que as organizações utilizem esse intervalo para estruturar, revisar ou aprimorar seus processos de conformidade.

21. Haverá uma diretriz técnica, protocolo operacional, checklist ou instrumento padronizado de fiscalização a ser utilizado nacionalmente para verificação do atendimento à NR-1 no que se refere aos riscos psicossociais relacionados ao trabalho? Qual o protocolo a ser seguido pelos auditores fiscais nas fiscalizações que envolvem os riscos psicossociais?

Até o momento, não há previsão de protocolo operacional único, checklist nacional específico ou instrumento padronizado exclusivo para fiscalização de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito da NR-1 e da NR-17, além dos referenciais normativos e orientativos aplicáveis já existentes.

A atuação fiscal em SST tende a se fundamentar, primordialmente, nos requisitos previstos nas NR aplicáveis, especialmente NR-1 e NR-17, bem como em documentos oficiais, materiais orientativos e referências técnicas divulgados pelo MTE para apoio interpretativo e operacional.

No contexto dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, materiais como guias, manuais e documentos orientativos podem servir como suporte técnico à atuação fiscal, mas não substituem o exame concreto da conformidade da organização com as obrigações normativas aplicáveis, nem necessariamente configuram protocolo normativo autônomo.

Assim, a fiscalização tende a observar a consistência técnica do processo de GRO adotado pela organização, a adequação da identificação de perigos e avaliação de riscos às condições reais de trabalho, a implementação de

medidas de prevenção e a conformidade documental e operacional com a NR-1 e a NR-17, sem prejuízo de orientações administrativas que possam ser futuramente expedidas pelos órgãos competentes.

22. Como será fiscalizado tanto o inventário de riscos, bem como o plano de ação por parte do Auditor Fiscal do Trabalho? Como será a fiscalização na prática? O que as empresas terão que provar?

Na prática, a fiscalização tende a combinar análise documental e verificação das condições reais de trabalho, com o objetivo de avaliar se a organização estruturou e implementou, de forma tecnicamente consistente, seu processo de GRO, nos termos da NR-1 e da NR-17.

Isso poderá envolver a análise do inventário de riscos, do plano de ação, da AEP, dos critérios e metodologias adotados, dos registros de acompanhamento e revisão, bem como a verificação in loco das condições e da organização do trabalho, incluindo entrevistas, escuta de trabalhadores e outros elementos de evidência compatíveis com a fiscalização.

O inventário de riscos deverá atender ao conteúdo mínimo previsto no subitem 1.5.7.3.2 da NR-1, enquanto o plano de ação deverá observar, no mínimo, os requisitos do subitem 1.5.5.2 da NR-1.

No contexto dos fatores de riscos ergonômicos, incluindo fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a fiscalização tende a buscar evidências de que a empresa realizou a AEP, considerou as condições e a organização do trabalho pertinentes, incluindo os perigos psicossociais, envolveu os trabalhadores nos termos previstos na NR-1 e na NR-17, e estabeleceu um plano de ação para adotar medidas de prevenção em relação aos perigos identificados e riscos avaliados.

Em termos práticos, mais do que apenas apresentar documentos formais, a empresa deverá ser capaz de demonstrar coerência entre metodologia adotada, critérios definidos, realidade das atividades, perigos identificados e riscos avaliados, medidas de prevenção implementadas e efetividade do processo de GRO.

Confira [AQUI](#) as perguntas e respostas no arquivo oficial, o qual publicamos na íntegra acima.

Norminha 884, 14/05/2026

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo!

Tênis Ref. BB80 CA n° 37.212 (Dede 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

Atestados médicos de até 90 dias não têm mais perícia presencial

Norminha 884, 14/05/2026

Ministério da Previdência Social e o INSS modernizaram as regras para a concessão do benefício por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença), eliminando a necessidade de o segurado comparecer às agências. Agora, atestados médicos que recomendam o afastamento por até 90 dias podem ser aprovados exclusivamente via análise documental. Antes, esse limite era de 60 dias.

A medida faz parte da nova versão do **Atestmed**, que permite a concessão de benefícios apenas com análise do atestado médico e exames. Todo o procedimento é resolvido de casa, sem necessidade de ir a uma Agência. O fluxo funciona de maneira digital.

Como funciona

O cidadão acessa o portal ou aplicativo Meu INSS, anexa os atestados e exames complementares e aguarda a análise remota pelos médicos peritos. Não é preciso agendar nem se deslocar até uma unidade física. Os peritos



emitem parecer e o resultado da perícia também será informado pelo Meu INSS.

Requisitos do Atestado

O INSS reforça que o atestado médico deve ser legível e conter obrigatoriamente: nome completo do paciente, data de emissão, CID (Classificação Internacional de Doenças) ou diagnóstico por extenso, assinatura e carimbo do médico com CRM, além do prazo estimado de repouso.

Norminha 884, 14/05/2026