



**ROSINALDO RAMOS**  
ADVOCACIA - PREVIDENCIARIA

Presidente Prudente - SP  
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - Vl. São Jorge  
18 3281-1046 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

## Inspeção do Trabalho lança Manual da NR 22 para fortalecer a SST na mineração

Norminha 892, 09/07/2026

A SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) lançou nesta semana o Manual Ilustrado da Norma Regulamentadora nº 22 (NR 22) – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração. O objetivo da publicação é auxiliar

interpretação e aplicação da nova redação da norma, contribuindo para aprimorar as condições de trabalho no setor mineral brasileiro.

Produzido pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o Manual se diferencia por sua abordagem didática e Aplicada. Sempre é bom lembrar que a nova redação da NR22, publicada em fevereiro de 2024, trouxe avanços significativos.

Leia mais na  
Página 04/13

N892

VENHA AMPLIAR SEUS CONHECIMENTOS NA

**PROTEMINAS**  
IV Feira Brasil de Segurança

5 A 7 OUTUBRO 2027  
Belo Horizonte - MG

FAÇA SEU CREDENCIAMENTO GRATUITO EM  
[www.proteminas.com.br](http://www.proteminas.com.br)



“Dividir o palco com meu pai, foi sem dúvida, um dos momentos mais emocionantes da minha trajetória profissional.”  
Nós da “Norminha” abraçamos a homenagem da Médica Larissa, feita a seu Pai, Navarro.  
Leia na Página 11/13

**10º CONDEST 2026**  
Congresso Nacional do Ensino da Segurança do Trabalho  
24 e 25 de setembro - SÃO PAULO (SP)

Inscrições:

<https://www.sympla.com.br/produtor/andestdobrasil>

**7º ENCONTRO DE SST**  
SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

54º aniversário do SESMT  
Painel V - 1976 a 2026  
DIA NACIONAL DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

25/Julho – 07h30  
Campus II UNOESTE  
Presidente Prudente/SP  
INSCRIÇÕES:

<https://www.even3.com.br/setimoesst-734040/>

“Café com Segurança”

@cafecomsegurancaoficial  
<https://www.instagram.com/cafecomsegurancaoficial?igsh=cWpkdijczMWF5NmZ5>

Toda sexta-feira, 7h30 com IvaBella

## SAÚDE MENTAL NO TRABALHO



MILAPRESS Artesã

Obra reúne especialistas para discutir os impactos da atualização da NR-01 e apresenta ferramentas para a gestão dos riscos psicossociais nas organizações  
Leia mais na Página 09/13

O maior experimento de engenharia elétrica da Copa de 2026 não aconteceu dentro do estádio. Página 02/13

Abri o primeiríssimo DDS de 2008 e percebi um erro grave. Se você ainda usa este termo na SST, pare agora mesmo. Página 03/13

Seu capacete ainda vale? Nova regra começou a valer e muda a venda do equipamento. Página 05/13

25 de Julho: SINTESP realiza a Celebração do Dia do SESMT + Seminário Técnico em Segurança do Trabalho. Página 06/13

## Escassez de mão de obra desafia construção civil e reforça agenda de qualificação e inovação

A escassez de mão de obra se consolidou como um dos principais desafios da construção civil brasileira. Em um momento de expansão dos investimentos em habitação e infraestrutura, construtoras e incorporadoras enfrentam dificuldades crescentes para contratar profissionais, realidade que coloca a qualificação, a produtividade e a inovação no centro da agenda do setor.

O desafio não é exclusivo da construção. Dados da Pesquisa Global de Escassez de Talentos 2026, realizada pela Manpower Group, mostram que oito em cada dez empregadores brasileiros

têm dificuldade para preencher vagas.

Para enfrentar esse cenário, a CBIC tem ampliado sua atuação em iniciativas voltadas à formação profissional, ao aumento da produtividade e à transformação digital da construção. Em parceria com instituições como SESI, SENAI e órgãos públicos, a entidade apoia ações de capacitação e requalificação de trabalhadores, buscando aproximar novos profissionais do setor e prepará-los para as mudanças tecnológicas que vêm transformando a atividade.

CBIC

INSCRIÇÕES: WhatsApp (18) 99765-2705 ou contato@norminha.net.br  
A renda líquida desses cursos é aplicada na manutenção da Revista Norminha. Muito obrigado!

**CURSO INSTRUTOR NR-20**

31/07 e 01 de agosto de 2026 – Das 08 às 18 horas  
Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro M e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prev Instrutor/Responsável Técnico. CREA

CONFIRMADO COM VAGAS

INVESTIMENTO:  
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R\$1.200,00  
Pagamento a partir de 01/06/2026: R\$1.500,00

**CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35**

16, 17, 18 e 19 de Setembro de 2026 – das 8 às 18 hs  
ARAÇATUBA/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:  
Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006792

INVESTIMENTO:  
Pagamento antecipado até 31/07/2026: R\$1.400,00  
Pagamento a partir de 01/08/2026: R\$1.700,00

VAGAS LIMITADAS

**PROART**  
AVLIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

**ASSINE JÁ!**

A plataforma completa para avaliação de riscos psicossociais conforme a NR-1.

Relatórios automáticos | Gestão inteligente e centralizada | Mais segurança, menos retrabalho

**ASSINE JÁ!**

[avaliacaoriscos.com.br](http://avaliacaoriscos.com.br)

# O maior experimento de engenharia elétrica da Copa de 2026 não aconteceu dentro do estádio

# Design de Construção

**Norminha 892, 09/07/2026**

Por Adilson Ribeiro

A Segunda etapa do Design for Safety (DfS) é o Design de Construção.

Com o caderno do Design de Conceito e a reunião de “kickoff” com todos os envolvidos, dando publicidade aos objetivos princípios e base técnica/legal, inicia-se o planejamento organizacional e técnico do projeto/mudança planejada com seus cadernos de definições.

A fase do Design de Construção tem duas etapas:

**Aquisição:** planejamento de todos os recursos necessários para a execução do projeto sendo:

**Recursos humanos:** notadamente contratados onde também o conceito é aplicado em termos de ética e qualidade esperada. Assim a forma de contratação, seleção e verificação das condições técnicas e legais para que o contratado esteja apto para o trabalho. Também as especificações técnicas de especialidades, definindo o escopo e obrigações do contratado é elaborado para que a compra seja feita com qualidade.

**Recursos materiais:** definição técnica de cada material ou equipamento a ser adquirido, seguindo o caderno de conceito na parte de aderência legal, com normas e padrões técnicos, para que seja parte do processo de compra e avaliação de fornecedores. Caso seja necessário, pode-se organizar workshops técnicos e visitas técnicas para melhor entendimento da complexidade do escopo e até avaliação de protótipos podem ser realizados antes da definição da compra.

**Gestão da Construção:** definição do modelo de gestão dos recursos humanos e materiais no projeto, seja interno ou subcontratado, organizando as fases da construção, aplicação de recursos e formas de acompanhamento. Recomenda-se além do “war room” dedicado ao projeto em si, tenha-se um segundo dedicado à área da Segurança onde se monitora a evolução do projeto, indicadores preventivos (reativos e preventivos), conformidade legal e gestão de crise.

Assim a fase de Construção é a base técnica que solidifica o DfS para obter a qualidade e a confiabilidade para o desenvolvimento da operacionalidade segura do projeto, ou seja, a próxima fase do Design de Operação.



DfS- Design de Construção

O Design de Construção é realizado em muitas mãos, internas e externas, formada por diferentes cadernos (recursos e gestão) sendo uma das etapas mais dispendiosas em termos de tempo para o planejamento e coleta de dados técnicos, sendo necessário um gerente de projetos (Project Manager), experiente, no caso de projetos com maior complexidade, coordenando todas as suas fases para que o trabalho seja participativo e de rápida resposta às demandas (logística, técnica e humana) para o sucesso da aplicação na execução do projeto.

**Livro HOP — Desempenho Humano e Organizacional**

- Pessoas • Liderança • Processo.

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

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

**Norminha 892**

**COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?**

**NOSSO NOVO SITE:**  
[www.norminha.net.br](http://www.norminha.net.br)

**NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:**  
<https://chat.whatsapp.com/EI44iiPgKFJF04XZhDSS0>

**NO CANAL DO TELEGRAM:**  
<https://t.me/norma2009>

**INSTAGRAM, SIGA-NOS:**  
[https://www.instagram.com/revista\\_norminha/](https://www.instagram.com/revista_norminha/)

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

**Ou receba no seu e-mail, basta pedir no: [contato@norminha.net.br](mailto:contato@norminha.net.br)**

**Revista Norminha:**  
Nossa Missão pessoal/profissional; Nosso Dízimo do Conhecimento! Desde 18 de Agosto de 2009. 52 semanas por ano; 52 edições por ano!

Maioli  
Comendador de Honra da SST  
Professor Honoris Causa

ga (load step), um dos fenômenos mais desafiadores para a operação de um sistema elétrico de grande porte.

E então veio o apito final.

Em apenas 60 minutos, a demanda cresceu 12.784 MW.

Para termos uma dimensão desse número, essa variação está na mesma ordem de grandeza da potência instalada de Itaipu, uma das maiores hidrelétricas do mundo.

Isso significa que, em pouco mais de uma hora, o sistema precisou acomodar um aumento de carga equivalente ao acionamento de uma infraestrutura gigantesca — tudo provocado pelo comportamento sincronizado de milhões de consumidores.

É importante lembrar que o ONS não controla a energia consumida ao longo do dia.

Ele precisa equilibrar, a cada segundo, a potência gerada e a potência consumida.

Se esse equilíbrio se perde, a frequência da rede se afasta dos 60 Hz, comprometendo a estabilidade do sistema elétrico.

Enquanto o Brasil olhava para o placar do jogo, os operadores acompanhavam outro placar muito mais sensível:

59,99 Hz... 60,00 Hz... 60,01 Hz.

No fim, esse gráfico revela algo extraordinário.

Durante uma Copa do Mundo, o maior “equipamento elétrico” do país é o comportamento coletivo da população.

Cada gol.

Cada intervalo.

Cada apito final.

Transforma emoções em megawatts.



Durante 90 minutos, o Brasil não assistiu apenas a uma partida de futebol. Assistiu, sem perceber, a um dos maiores experimentos de engenharia elétrica em tempo real do mundo. No Sistema Interligado Nacional, emoções também são medidas em megawatts.

**Brainn Market**

**Norminha 892**



**Norminha 892, 09/07/2026**

Por Robson Schiefler

Enquanto milhões de brasileiros acompanhavam o placar de Brasil 2 x 1 Japão, outra partida, muito menos visível, acontecia nos centros de operação do Sistema Interligado Nacional.

O desafio não era o Japão. Era manter o Brasil inteiro operando a 60 Hz.

O gráfico divulgado pelo ONS mostra algo fascinante: o comportamento de milhões de pessoas transformou-se em uma gigantesca curva de potência elétrica.

Quando o árbitro apitou o início da partida, a carga começou a cair.

Mas porque milhões de brasileiros passaram a fazer exatamente a mesma coisa ao mesmo tempo: sentaram-se diante da televisão. Chuveiros foram desligados.

Máquinas de lavar terminaram seus ciclos.

A cozinha entrou em pausa.

A demanda elétrica do país diminuiu continuamente até atingir 66.515 MW, uma redução máxima de 21% em relação ao perfil esperado para aquele dia.

Mas o momento mais interessante ainda estava por vir.

No intervalo, aconteceu um dos maiores exemplos de sincronização espontânea do comportamento humano.

Milhões de pessoas levantaram exatamente no mesmo instante.

- Prepararam café.
- Ligaram a air fryer.
- Usaram o micro-ondas.
- Foram ao banheiro.

Em apenas 9 minutos, a carga aumentou 2.659 MW.

Para um engenheiro electricista, isso é um enorme degrau de car

**IGNEA**  
A MISSÃO É SUA, A PROTEÇÃO É NOSSA!

- Palmilha de construção resistente à perfuração.
- Forração com tecnologia Outlast® para gerenciamento de calor e umidade. Absorve, armazena e libera calor para conforto ideal.
- Sistema V-PROTECTOR, barra antiperfuração.
- Sola antiderrapante, projetada para suportar altas temperaturas.
- Sistema de sola rápida com borda do calcanhar para saída da bota.
- Bolsas para colocação de utensílios auxiliares.
- Tecnologia Sanitized, tecido bactericida.
- Puxador para calce e transporte.

CA: 49.001  
TAMANHOS: 33 ao 48

**NORMAS TÉCNICAS:**  
• BS EN 15090  
• ISO 20345

**E TEM MUITO MAIS PARA QUEM PROTEGE VIDAS!**  
Conheça também nossas linhas de combate a incêndio estrutural e florestal.

**JGB**  
Inovação para proteção à vida  
(61) 98967-5270  
[jgbequipamentos](http://jgbequipamentos.com.br)

**DISPONÍVEL À PRONTA ENTREGA!**  
"Equipamento para quem trabalha"

# Abri o primeiríssimo DDS de 2008 e percebi um erro grave Se você ainda usa este termo na SST, pare agora mesmo

**Norminha 892, 09/07/2026**

Olá, aqui é o **Herbert Bento da Escola da Prevenção e do DDS Online, tudo bem?**

Esta semana eu fiz uma verdadeira viagem no tempo.

Eu estava navegando no DDS Online e me deu uma curiosidade: decidi ordenar todos os posts do site buscando do mais antigo para o mais novo.

Para minha surpresa, o primeiríssimo DDS colocado no ar, lá nos últimos meses de 2008 (ou seja, estamos completando quase 20 anos de estrada), chamava-se: "atos e condições inseguras".

Naquela época, esses termos ainda eram muito usados. Tanto é que foi o primeiro texto postado!

Mas olhando para ele hoje, pensei: "caramba, preciso atualizar esse post, esse conceito caiu em desuso".

A nossa área evoluiu tanto que eu precisei reescrever esse conteúdo histórico para trazer o que há de mais atual: a filosofia do HOP (Human and Organizational Performance, ou Desempenho Humano e Organizacional em português).

Preparei o resumo dessa atualização direto aqui no corpo do e-mail para você ler e usar com a sua equipe.

**Por que o conceito de "ato inseguro" ficou no passado?**

Durante décadas, a segurança tradicional focou em apontar o dedo.

Se um acidente acontecia, a culpa quase sempre caía no trabalhador que cometeu um suposto "ato inseguro".

O grande problema dessa abordagem antiga é que ela peca por três motivos básicos:

- Ninguém erra de propósito: o trabalhador não acorda de manhã planejando se acidentar.

- A culpa bloqueia a verdade: quando a empresa foca em punir ou culpar, os funcionários passam a esconder os erros e os quase-acidentes por medo.

- Ignora o sistema: tentar "consertar" apenas o comportamento das pessoas e esquecer o ambiente de trabalho não impede que o próximo trabalhador cometa exatamente o mesmo erro.

## A nova era: o que é o HOP?

O HOP aborda a segurança sob uma ótica muito mais humana e realista.

Ele não vê o trabalhador como a causa do problema, mas sim como o solucionador de problemas.

A segurança moderna baseada em HOP se apoia em pilares fundamentais:

- O erro humano é normal: seres humanos vão errar, independentemente de estarem em um escritório ou em uma área operacional. O erro é uma consequência, não a causa raiz.

- O contexto direciona o comportamento: as pessoas tomam decisões baseadas no cenário que enfrentam na hora (pressão por produção, falta de ferramen-

tas adequadas, cansaço). O comportamento delas fazia sentido para elas naquele momento.

- Sistemas tolerantes ao erro: já que o erro vai acontecer mais cedo ou mais tarde, o nosso papel é construir barreiras e defesas no sistema para que, quando alguém errar, a consequência não seja uma fatalidade.

**Como aplicar a segurança moderna?**

Para começar a virar essa chave com a sua liderança e com a sua equipe, mude a direção das perguntas de segurança no dia a dia.

1. Em vez de perguntar: "quem errou e causou essa falha?"

2. Passe a perguntar: "o que no nosso ambiente de trabalho tornou o erro dessa pessoa fácil de acontecer? Quais barreiras falharam e como podemos reforçá-las?"

Quando paramos de focar em "quem errou" e passamos a entender "como o trabalho real acontece", criamos um ambiente de confiança onde as melhorias de segurança realmente funcionam.

Espero que essa história e esse conceito modernizem e elevem o nível dos papos de segurança por aí.

E se quiser ver o DDS atualizado, é só ir lá no DDS Online. Ele ainda está na home-page.

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

**Norminha 892**



## Construção cria 154 mil empregos em 2026 e alcança 3,1 milhões de trabalhadores formais

**Norminha 892, 09/07/2026**

A construção civil gerou 154.448 novos postos de trabalho com carteira assinada nos primeiros cinco meses de 2026, segundo dados do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged), divulgados na terça-feira (30) pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O resultado representa um crescimento de 3,78% em relação ao mesmo período de 2025, quando foram criadas 148.829 vagas.

Com esse desempenho, o setor encerrou o mês de maio com um estoque de 3,105 milhões de trabalhadores formais. O número é 0,35% superior ao registrado em abril (3,094 milhões) e 3,03% maior do que o observado em maio de 2025, quando a construção civil empregava 3,014 milhões de pessoas com carteira assinada.

Apesar do resultado positivo no acumulado do ano, maio registrou a abertura de 12.096 novos empregos formais, o menor saldo mensal de 2026 e em ritmo

mais moderado do que o observado entre janeiro e abril. No mês, o setor contabilizou 211.581 admissões e 199.485 desligamentos.

As incertezas em relação à economia, o elevado patamar da taxa de juros e o aumento dos custos preocupam o empresário e podem ajudar a justificar o menor ritmo de criação de empregos observado no setor em maio.

A abertura de vagas no mês foi liderada pelo segmento de Obras de Infraestrutura, responsável pela geração de 8.916 novos postos de trabalho. Em seguida aparecem a Construção de Edifícios, com saldo de 2.271 vagas, e os Serviços Especializados para a Construção, com 909 novos empregos.

No acumulado dos cinco primeiros meses de 2026, a Construção de Edifícios lidera em número absoluto de vagas criadas, com quase 59 mil novos postos de trabalho. Já o destaque em termos percentuais foi o segmento de Obras de Infraestrutura, que registrou crescimento de 23,51%, passando de 44,3 mil vagas criadas entre janeiro e maio de 2025 para 54,7 mil no mesmo período de 2026.



O crescimento da infraestrutura está diretamente ligado ao volume de investimentos no segmento. Segundo dados da Associação Brasileira da Infraestrutura e Indústrias de Base (Abdib), a expectativa é de que os investimentos em infraestrutura alcancem R\$ 300 bilhões em 2026. A participação da iniciativa privada tem sido decisiva para sustentar esse patamar. Em 2025, dos R\$ 280 bilhões investidos na infraestrutura nacional, cerca de 80% tiveram origem em recursos privados.

**CBIC**

**Norminha 892**

**Crônica da Semana**  
Claudio Ferreira,  
Técnico de Segurança do Trabalho e Gestor de Pessoas  
(93) 98119-3823 - claudiotecseg@outlook.com.br

## O HOMEM QUE SÓ RECEBIA BRONCA

**Norminha 892, 09/07/2026**

Na empresa, o Paulo já tinha fama: "desatento."

Todo mês alguém chamava a atenção dele. Sempre uma reclamação. Sempre uma cobrança.

Com o tempo, Paulo começou a acreditar que realmente não fazia nada certo.

Até que uma nova supervisora chegou no setor.

Em vez de começar criticando, ela decidiu observar.

E percebeu uma coisa: Paulo era um dos únicos que sempre ajudava colegas novos sem reclamar.

Na frente da equipe ela falou: "Tem gente aqui que talvez não perceba o próprio valor. Mas ajudar pessoas também é atitude de segurança."

Paulo ficou sem palavras.

Naquela semana ele começou a mudar. Passou a usar os procedimentos corretamente. Começou a prestar mais atenção. Ficou mais participativo.

Porque pessoas que só recebem crítica acabam se desconectando.

Mas pessoas reconhecidas desobrem força para evoluir.

**Norminha 892**

**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](http://www.softworksepi.com.br)



## Inspeção do Trabalho lança Manual da NR 22 para fortalecer a SST na mineração

**Norminha 892, 09/07/2026**

A SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) lançou nesta semana o [Manual Ilustrado da Norma Regulamentadora nº 22 \(NR 22\) — Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração](#). O objetivo da publicação é auxiliar na interpretação e aplicação da nova redação da norma, contribuindo para aprimorar as condições de trabalho no setor mineral brasileiro.

Produzido pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o Manual se diferencia por sua abordagem didática e aplicada. O conteúdo destaca pontos da norma que demandam maior esclarecimento e incorpora fotografias reais provenientes de ações fiscais no setor mineral, evidenciando situações práticas encontradas no cotidiano das atividades de mineração.

Entre os destaques, traz orientações sobre o GRO, a organização dos locais e das atividades de trabalho, a exposição ao calor, máquinas, equipamentos e ferramentas, além de aspectos como sinalização, ventilação, prevenção de explosão, entre outros.

O material foi concebido para apoiar gestores, trabalhadores, profissionais de segurança e saúde, Auditores-Fiscais do Trabalho e demais interessados, contribuindo para decisões mais seguras e para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

**Processo técnico e participativo**

Conforme a Secretaria de Inspeção do Trabalho, a publicação do Manual decorre das diretrizes estabelecidas pela AIR (Análise de Impacto Regulatório) aprovada em 8 de outubro de 2021, que determinou além da revisão da NR-22, a elaboração de um instrumento que facilitasse a compreensão e a aplicação de sua nova redação. O Manual consolida

esse esforço, apresentando orientações práticas, linguagem acessível e recursos visuais que contribuem para a efetiva implementação da norma nos ambientes de trabalho.

“A revisão da NR 22 seguiu rigorosamente o rito previsto na Portaria MTP nº 672/2021, passando por todas as etapas necessárias à construção de uma regulação moderna e alinhada às melhores práticas: elaboração da AIR, tomada pública de subsídios, consulta pública, debates técnicos e discussão no Grupo de Trabalho Tripartite (GTT), com participação de representantes do governo, trabalhadores e empregadores”, sinalizou a SIT por meio de sua assessoria de comunicação.

**Nova NR 22**

Sempre é bom lembrar que a nova redação da NR 22, publicada em fevereiro de 2024, trouxe avanços significativos para a segurança e saúde no setor mineral.

Entre os principais destaques estão a inclusão do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), em alinhamento com a NR 1; a definição clara das responsabilidades de empresas contratantes e contratadas; a obrigatoriedade de elevadores em instalações acima de 12 metros; a atualização de regras para ventilação em minas subterrâneas; a criação de novos anexos, como o de exposição à poeira mineral, inclusão de glossário técnico com mais de 100 definições; entre outros pontos relevantes. A norma também foi harmonizada com marcos regulatórios relevantes, como as NR 1, NR 9, NR 12, NR 19, NR 35 e normas da ANM (Agência Nacional de Mineração).

**Acesse o Manual:**

<https://drive.google.com/file/d/1wAoRAeQfF44h5ix6oTqg8aww7zoZxj0/view>

[Assine a Revista Proteção Norminha 892](#)

## MTE lança Comissão Nacional de Políticas de Equidade, Segurança e Saúde no Trabalho (CONESST)

**Norminha 892, 09/07/2026**

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) lançou, na terça-feira (30), a Comissão Nacional de Políticas de Equidade, Segurança e Saúde no Trabalho (CONESST). A nova instância coordenará e integrará ações voltadas à promoção da equidade, da saúde e da segurança no trabalho, além da prevenção e do enfrentamento ao assédio, à violência e à discriminação no âmbito do Ministério.

Durante a cerimônia, o ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, assinou a portaria que instituiu oficialmente a comissão e destacou que o ambiente de trabalho deve ser um espaço de res-



peito, inclusão e dignidade. Segundo ele, a promoção da equidade e o combate às violências são responsabilidades compartilhadas entre homens e mulheres e exigem o compromisso de todos os servidores na construção de uma cultura organizacional baseada no respeito às diferenças.

“O trabalho é um dos principais espaços de convivência da sociedade e, por isso, deve ser um ambiente de respeito, inclusão e dignidade para todas as pessoas. Construir relações de trabalho livres de violência e discriminação é uma responsabilidade coletiva e permanente”, afirmou o ministro.

O ministro também ressaltou que a comissão terá atuação permanente e deverá transformar diretrizes em ações concretas, por meio da articulação entre as unidades do Ministério e as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE). Para ele, ambientes organizacionais saudáveis são fundamentais para fortalecer o serviço público e ampliar a qualidade das políticas oferecidas à sociedade.

“A mudança depende do compromisso de cada servidor e de cada servidora. Todos somos formadores de opinião e temos responsabilidade na construção de ambientes mais respeitosos, saudáveis e igualitários”, destacou.

Durante o lançamento, a coor-



**Nova instância atuará de forma permanente na promoção de ambientes laborais mais seguros, inclusivos e livres de assédio e discriminação, com integração entre unidades do Ministério e Superintendências Regionais.**

denadora da CONESST, Maria Luiza Fonseca do Valle, apresentou os objetivos da nova estrutura e destacou que a iniciativa busca consolidar ambientes de trabalho mais acolhedores, inclusivos e livres de assédio, discriminação e violência.

**Comissão Nacional de Políticas de Equidade, Segurança e Saúde no Trabalho (CONESST)**

A nova comissão integra a estrutura da CONESST e terá atuação permanente na formulação, coordenação e acompanhamento de políticas institucionais voltadas à construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis, inclusivos e respeitosos.

Entre suas atribuições estão a proposição de diretrizes institucionais, a articulação entre as unidades do Ministério, a elaboração de diagnósticos, a promoção de ações de capacitação e a disseminação de boas práticas relacionadas à equidade de gênero, à prevenção das violências e ao combate às discriminações.

O colegiado será composto por representantes do Gabinete do Mi-

nistro, da Secretaria Executiva, das secretarias finalísticas, da Ouvidoria, da Corregedoria, da Comissão de Ética, das Assessorias Especiais, das Diretorias, da Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho, da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CIS SP), da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (CPEAD), da Fundação e por representantes de todas as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, garantindo abrangência nacional às ações.

A iniciativa também prevê a criação de Subcomissões Regionais nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, responsáveis por implementar, nos estados, as diretrizes estabelecidas pela comissão nacional, fortalecendo a atuação integrada em todo o país.

**MTE**

**Norminha 892**

**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**

# Seu capacete ainda vale? Nova regra começou a valer e muda a venda do equipamento

Mudança traz selo digital com QR Code para facilitar a verificação da autenticidade dos produtos.

**Norminha 892, 09/07/2026**

Quem usa motocicleta deve se atentar às novas regras para capacetes. Desde 1º de Julho de 2026, entrou em vigor a nova regra do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro), que muda a certificação dos capacetes comercializados no país.

A alteração foi estabelecida pela Portaria nº 314/2025 e faz parte do programa Inmetro na Palma da Mão, criado para dificultar a falsificação de produtos regulamentados e facilitar a fiscalização.

Na prática, o consumidor deverá observar se o capacete possui o novo selo antes da compra. Ao escanear o QR Code, será possível verificar se o equipamento é certificado pelo Inmetro ou não.

O novo selo também inclui mecanismos de segurança gráfica e digital, além de dispositivos que permitem a rastreabilidade dos produtos e ajudam na identificação de irregularidades.

A exigência também inclui extintores de incêndio e cilindros de Gás Natural Veicular (GNV), que devem ter o selo de conformidade.



**Selo também vale para extintores e GNV.**

**Quem já tem capacete antigo precisa trocar?**

Apesar da mudança, quem já possui um capacete certificado não precisa comprar outro, porém, isso não serve para qualquer um.

Apenas os modelos que já possuem certificação do Inmetro continuam válidos e podem ser utilizados normalmente, desde que estejam em boas condições de conservação e atendam às normas de segurança.



**Novo selo já é encontrado nos capacetes.**

A nova exigência vale apenas para os equipamentos novos colocados à venda, que passam a



**Uso de capacete terá novas regras e exigências.**

contar com o Selo de Identificação da Conformidade, que inclui o QR Code e recursos de segurança para confirmar a autenticidade do produto.

A alteração vale apenas para a comercialização. Desde 01/07/2026, distribuidores e comerciantes só podem vender capacetes com o novo selo digital.

**O que diz a lei sobre uso de capacete?**

O uso do capacete continua sendo obrigatório para condutores e passageiros de motocicletas, conforme o Código de Trânsito Brasileiro (CTB). A lei também determina que o equipamento deve estar certificado por organismo acreditado pelo Inmetro.



**Selo antigo e selo novo, que inclui QR Code para rastreabilidade e fiscalização.**

De acordo com o Inmetro, a mudança busca aumentar a segurança dos consumidores, ampliar a transparência na certificação e combater a comercialização de produtos falsificados.

**Como funcionou a mudança**

A implantação da nova certificação ocorreu de forma gradual. Em 31 de dezembro de 2025, os fabricantes e importadores passaram a utilizar exclusivamente o novo selo.

No dia 31 de março de 2026, terminou o prazo para fabricantes e importadores venderem produtos com o selo antigo e em 30 de junho foi o último dia para distribuidores e comerciantes comercializarem capacetes com o modelo anterior.

Já na quarta-feira, dia 1º de julho, passou a valer a obrigatoriedade da venda apenas de capacetes com o novo selo digital.

**Primeira Página**

**Norminha 892**

# Sincovaga realiza em São Paulo, Comitê Especial sobre “Os impactos da atualização da NR-1 e psicossociais”

Evento terá o lançamento do Livro “Saúde Mental no Trabalho: A NR-01 que Sustenta uma Equipe Forte”

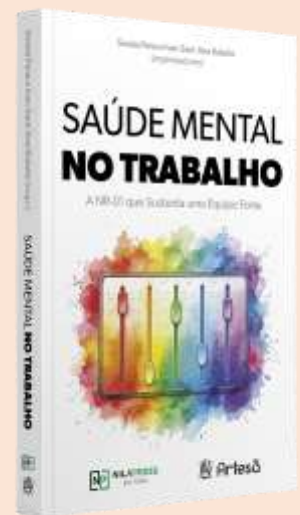
**Norminha 892, 09/07/2026**

O Comitê Especial será realizado no dia 16 de julho, das 10 às 13 horas, de forma Presencial (Rua 24 de Maio, 35, 16º andar, República, Capital/SP - Auditório Sincovaga) ou online.

**Das 10h às 11h30 Palestra: “Os impactos da atualização da NR-1 e psicossociais”**

A atualização da NR-1 trouxe novos desafios para as empresas, especialmente no que se refere ao gerenciamento de riscos ocupacionais e à identificação dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Com a crescente atenção dos órgãos fiscalizadores ao tema, torna-se fundamental compreender as exigências da norma e os impactos dessas mudanças na rotina das organizações.

Nesta palestra, **Rodrigo Vieira Vaz** apresentará as principais diretrizes da atualização, esclarecerão dúvidas frequentes do setor e compartilharão boas práticas para prevenção de riscos, promoção da saúde dos trabalhadores e fortalecimento da conformidade legal.



**Das 11h30 às 13h, Lançamento do livro: “Saúde Mental no Trabalho: A NR-01 que Sustenta uma Equipe Forte”.**

A obra “Saúde Mental no Trabalho: A NR-01 que Sustenta uma Equipe Forte” apresenta uma abordagem técnica, jurídica e organizacional sobre um dos temas mais críticos da atualidade: a gestão dos riscos psicossociais no trabalho.

É o quarto e último livro da coleção EQUIPE FORTE. Alinhado à atualização da NR-01(2024).

Aqui, saúde mental deixa de ser “benefício” e passa a ser obrigação legal, estratégica e ética das organizações.

**Organizadores:** Soraia Pena e Ivan Sant’Ana Rabelo

**Autores:** Eduardo José Marcatto, Vanessa Maria Sapiência, Al-da Karoline Lima da Silva, Irene F. Almeida de Sá Leme, Larissa Saionara Fernandes Rocha, Maria Vitória Alves Cabral, Patricia Carneiro Pessoa Pousa, Pedro Augusto Crocce-Carlotto, Roberto Moraes Cruz e Virgínia Silva Ciriolo.

**Caires José Maria**, Consultor em Saúde Ocupacional é o Coordenador do Comitê de Saúde Ocupacional do Sincovaga SP.

Faça seu cadastro para garantir sua vaga neste link:

<https://materiais.sincovaga.com.br/comite-de-seguranca-e-medicina-do-trabalho-16-07-2026>

**COMO IDENTIFICAR OS FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO NA PRÁTICA!!!**

Curso on-line ao Vivo, nos dias 10, 11 e 12 de agosto de 2026.

Desde 2024, tive a honra de contribuir diretamente para a capacitação de mais de 10.000 profissionais em todo o Brasil, fortalecendo a gestão de Saúde, Segurança e Ergonomia diante dos novos desafios da NR-01. (Eduardo Marcatto).

Em maio, compartilho a experiência de realizar dezenas de PGRs (Inventários de riscos e Planos de Ações), a partir da AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar), incluindo os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, no curso On Line ao Vivo (Síncrono):

Como identificar os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT) na PRÁTICA!!!!, obrigatoriamente a partir da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e realizar a gestão integrada no PGR, em conformidade com a NR-01 e NR-17.

**Clique no link abaixo e garanta sua participação:**

<https://www.sympla.com.br/evento-online/como-identificar-os-fatores-de-risco-psicossociais-relacionados-ao-trabalho-na-pratica/3464297>

**Norminha 892**

**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://www.prevseg.com.br/>  
[comercial@prevseg.com.br](mailto:comercial@prevseg.com.br)  
[prevseg@outlook.com](mailto:prevseg@outlook.com)

**GUARAINSP**  
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

REDES SOCIAIS:

@guarainsp  
f Guarainsp  
Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANÔMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

# MRV conquista pela terceira vez consecutiva o Selo Pró-Ética e reforça compromisso com integridade e transparência

Reconhecimento concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) e pelo Instituto Ethos destaca empresas com práticas consistentes de ética e governança

**Norminha 892, 09/07/2026**

Pela terceira vez consecutiva, a MRV conquistou o Selo Pró-Ética, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Instituto Ethos que reconhece empresas comprometidas com elevados padrões de ética, governança e transparência. Primeira construtora brasileira a receber o selo, a companhia está entre as 128 organizações reconhecidas na edição 2025-2026, que reuniu cerca de 265 participantes.

Criado em 2010, o Pró-Ética busca incentivar a adoção voluntária de boas práticas empresariais e fortalecer a cultura ética no ambiente corporativo brasileiro. Para obter o reconhecimento, as empresas passam por uma avaliação rigorosa que considera aspectos como comprometimento da alta liderança, gestão de riscos, programa de compliance, canal de denúncia e treinamentos.

“Mais do que reconhecer políticas e processos, o Selo Pró-Ética evidencia a capacidade de transformar diretrizes em práticas presentes no dia a dia da organização. Essa conquista, alcançada desde 2020, reforça a evolução dos mecanismos que construímos ao longo dos últimos anos e o engajamento da empresa nesse processo”, afirma Alex Medeiros, diretor de Governança, Riscos, Compliance e Privacidade (GRC&P) da MRV&CO.

## Evolução das práticas de governança

A conquista ocorre em um contexto de evolução contínua das estruturas de conformidade da MRV. Entre os avanços recentes está a modernização do Canal Confidencial, plataforma destinada ao recebimento de denúncias e outros relatos relacionados à conduta ética, mantida desde 2012 e operada por uma empresa independente e especializada. Em 2025, a plataforma passou a contar com novos recursos de acessibilidade e inclusão, como tradução em Libras, leitura em voz e integração com chatbot via WhatsApp, ampliando o acesso à ferramenta por diferentes públicos.

No último ano, foram registrados e tratados 1.805 relatos por meio do Canal Confidencial. Além disso, 98% dos colaboradores participaram dos treinamentos de Cultura de Integridade e 92% concluíram a capacitação sobre o Código de Conduta, fortalecendo a disseminação das diretrizes que orientam a atuação do Programa de Integridade da MRV.



**Cerimônia oficial de entrega do Selo Pró-Ética 2025-2026, realizada em Brasília, no dia 1º de julho**

Além do fortalecimento dos canais de relato e das ações de conscientização, a MRV avançou nas estruturas de GRC e Privacidade (Governança, Riscos, Compliance, Privacidade e Auditoria Interna). Um dos movimentos mais relevantes foi a segregação formal entre as áreas de Investigação Corporativa e Auditoria Interna, ampliando a independência dos processos de apuração. A empresa também intensificou o uso de inteligência artificial, automação e análise de dados para aprimorar a identificação preventiva de riscos e aumentar a efetividade dos controles.

Além das iniciativas internas, a MRV também vem ampliando sua atuação em compromissos públicos voltados à promoção da integridade e da transparência. Em 2025, a companhia aderiu ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, promovido pela Controladoria-Geral da União, e avançou nos compromissos assumidos junto ao Movimento Transparência 100% da Rede Brasil do Pacto Global da ONU.

Para saber mais sobre as iniciativas de integridade e governança da MRV&CO, acesse: [www.mrvco.com.br/etica-e-integridade](http://www.mrvco.com.br/etica-e-integridade).

“Receber o Selo Pró-Ética pela terceira vez consecutiva é motivo de orgulho, mas também de responsabilidade. Seguiremos trabalhando para que a ética, a transparência e a integridade estejam cada vez mais presentes na forma como conduzimos nossos negócios e nos relacionamos com nossos públicos”, conclui Medeiros.

Para saber mais sobre as iniciativas de integridade e governança da MRV&CO, acesse: [www.mrvco.com.br/etica-e-integridade](http://www.mrvco.com.br/etica-e-integridade).

Além das iniciativas internas, a MRV também vem ampliando sua atuação em compromissos públicos voltados à promoção da integridade e da transparência. Em 2025, a companhia aderiu ao Pacto Brasil pela Integridade Empresarial, promovido pela Controladoria-Geral da União, e avançou nos compromissos assumidos junto ao Movimento Transparência 100% da Rede Brasil do Pacto Global da ONU.

Para saber mais sobre as iniciativas de integridade e governança da MRV&CO, acesse: [www.mrvco.com.br/etica-e-integridade](http://www.mrvco.com.br/etica-e-integridade).

**Norminha 892**

## 25 de Julho: Celebração do Dia do SESMT + Seminário Técnico em Segurança do Trabalho

**Norminha 892, 09/07/2026**

O SINTESP (Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do estado de São Paulo) convida você para um momento especial de conhecimento, integração e valorização da Segurança e Saúde do Trabalho.

Em celebração ao Dia do SESMT, será realizado o Seminário Técnico em Segurança do Trabalho, com o tema:

"Agentes Químicos: Avaliar, Controlar e Proteger"

Especialistas da área compartilharão conhecimentos atualizados sobre avaliação de riscos químicos, higiene ocupacional e proteção respiratória, contribuindo para o fortalecimento da cultura

preventivista nas organizações.

**Data:** 25/Julho/2026  
**Horário:** 9h às 13h

**Local:** Rua 24 de Maio, 104, 5º Andar, República, São Paulo.

Ao final do evento, haverá sorteio de brindes para os participantes. Inscreva-se:

[https://docs.google.com/forms/d/16SGZ7r\\_z1ft17UU-M4WbPFOT-eD7RdHb5iqf3H4UM87k/viewform?hl=pt-br&hl=pt-br&edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/16SGZ7r_z1ft17UU-M4WbPFOT-eD7RdHb5iqf3H4UM87k/viewform?hl=pt-br&hl=pt-br&edit_requested=true)

**Norminha 892**



### Hierarquia da Prevenção

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

**Orlane Pereira**  
Engenheira de Segurança do Trabalho | Consultora SST, Gestão e Estratégias em SST, Prevenção de Acidentes, Palestrante e Escritora

[www.orlanepereira.com](http://www.orlanepereira.com) - (11) 96843-9406 contato@orlanepereira.com



## 70% menos tempo nas inspeções “mito ou realidade”?

**Norminha 892, 09/07/2026**

Se tem uma frase que tem circulado com força entre os profissionais de Segurança do Trabalho nos últimos meses é essa: “A IA pode reduzir até 70% do tempo nas inspeções.” Mas... será mesmo? É uma promessa real ou só mais um daqueles slogans bonitos que aparecem em posts patrocinados?

**Vamos combinar:** quem vive o dia a dia da segurança sabe o quanto uma inspeção pode ser demorada. São checklists intermináveis, fotos, planilhas, revisões e relatórios que parecem nunca acabar. E lá se vai um turno inteiro em tarefas que poderiam ser automáticas.

É justamente aí que a Inteligência Artificial começou a transformar o jogo. E, dessa vez, não como modismo, mas como ferramenta prática e aliada do profissional de SST. Pela primeira vez, a tecnologia começou a pensar como a gente entender as NRs, o contexto de cada área e até sugerir correções com base em inspeções anteriores.

Hoje, soluções de IA já são capazes de:

- ✓ Identificar riscos em imagens,
- ✓ Gerar relatórios automáticos,
- ✓ Analisar padrões de não

conformidades com uma precisão impressionante.

O que antes levava horas, agora leva minutos. E o melhor: sem perder qualidade técnica.

Na prática, os resultados mostram redução real de 60% a 80% no tempo total das auditorias, especialmente quando coleta e análise são automatizadas. Além disso, a automação traz padronização, rastreabilidade e foco eliminando erros simples e garante consistência nos resultados.

**Menos retrabalho, mais tempo para o que importa:** Acompanhar equipes, agir na prevenção, e transformar dados em decisões. É o que eu costumo chamar de “virar a chave da produtividade na segurança”.

**E o melhor:** você não precisa ser programador nem investir fortunas. Já existem ferramentas criadas especificamente para o universo da SST, que entendem as normas, reconhecem EPIs, e classificam automaticamente se um item está conforme ou não conforme tudo pelo celular, direto do campo.

Um bom exemplo são os assistentes de inspeção baseados em IA, que automatizam todo o processo e geram relatórios completos com fotos e observações em poucos minutos. Você só precisa focar na análise técnica o resto, a IA faz por você.

Então, voltando à pergunta inicial... “70% menos tempo nas inspeções mito ou realidade?” É realidade quando feita do jeito certo. A IA não substitui o olhar técnico, ela o potencializa. Ela te tira do modo “operacional” e te coloca no modo “estratégico”.

No fim, a revolução não está só na tecnologia, mas na mentalidade: Inovar também é prevenir.

**Norminha 892**

**SEMINÁRIO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO**

**AGENTES QUÍMICOS: AVALIAR, CONTROLAR E PROTEGER**

**MEDIR OU NÃO MEDIR?**  
APRHO para Agentes Químicos como Base para a Tomada de Decisão

**FIT TEST: GARANTINDO A EFICÁCIA DA PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA**  
A importância do Ensaio de Vedação na preservação da saúde do trabalhador

**25 de Julho 2026**  
Das 9h às 13h

**INVESTIMENTO**  
2 LITROS DE ÓLEO (Destinado ao CBA - Curso Pós-graduação e Análise)

**GARANTA SUA INSCRIÇÃO**  
**VAGAS LIMITADAS**



BRUNO JOSÉ



DANIEL COMAR AUGUSTA

**21 DE JULHO**  
**DIA DO SESMT**

**CELEBRADO ANTECIPADAMENTE EM 25 DE JULHO**



**SESMT: UNIDOS PELA PREVENÇÃO.**  
COMPROMETIDOS COM A VIDA.

INFORMAÇÕES E INSCRIÇÕES: [sintesp.org.br](http://sintesp.org.br)

LOCAL: Rua 24 de Maio, 104 - 5º Andar

REALIZAÇÃO: 

**CURSO INSTRUTOR NR-20**

31/07 e 01 de agosto de 2026 - Das 08 às 18 horas

**Presidente Prudente/SP**

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Engenheiro Mateus Henrique (Engenheiro Mestre em Segurança do Trabalho, Mestre em Proveniência/Responsabilidade Técnica - CREA)

**CONFIRMADO COM VAGAS!**

**INVESTIMENTO:**  
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R\$1.200,00  
Pagamento a partir de 01/06/2026: R\$1.500,00

INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705  
Ou contato@norminha.net.br

**APOIO:** 

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - [www.norminha.net.br](http://www.norminha.net.br) - TM&M Ltda. - 07843347 - Norminha 892 - 09/07/2026 - Fim da Pág. 06/13

# A redução da jornada de trabalho e os impactos do fim da escala 6x1 na indústria brasileira

**Norminha 892, 09/07/2026**  
**Por Orestes Rodrigues Junior**

**Olá, tudo bem?**

Um olhar sem vieses políticos, mas também, com referências de instituições sérias em nosso país.

A indústria nacional tem passado por desafios enormes e é preciso muita cautela.

Um artigo polêmico, mas necessário sobre o andamento da mão de obra na indústria.

Aqui, os pontos abordados são:

1. o contexto do debate sobre a redução da jornada;
2. impactos negativos do fim da escala 6x1 para a indústria;
3. aumento de custos;
4. perda de competitividade e queda na produção;
5. impacto no emprego;
6. negociação coletiva x imposição legal;
7. a escassez de profissionais técnicos e a redução da jornada;
8. conclusão.

Está pronto para esta leitura sem vieses políticos, compartilhando o texto e colocando seu comentário?

## Introdução

O debate sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil tem ganhado destaque, especialmente com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 221/2019, que visa alterar as regras atuais. Embora a modernização trabalhista seja um tema de interesse para diversos setores, a forma e o momento em que essa discussão ocorre geram preocupações significativas, principalmente para a indústria.

A CNI - Confederação Nacional da Indústria e outras federações industriais têm se posicionado ativamente, defendendo que qualquer mudança deve ser fruto de negociações aprofundadas e considerar os impactos reais sobre a economia e o mercado de trabalho.

## O contexto do debate sobre a redução da jornada

Durante um debate no Senado Federal, o presidente da CNI, Ricardo Alban, enfatizou que: "O setor produtivo não é contra a discussão sobre a redução da jornada, mas critica a maneira como ela tem sido conduzida." Para Alban, a redução deve ser uma conquista para todos os brasileiros, e não apenas para uma parcela da população que já trabalha 44 horas semanais. Ele ressaltou a

necessidade de um debate técnico e responsável, que considere os impactos sobre as empresas, seus colaboradores e a economia brasileira como um todo.

**"Deve ser uma conquista não apenas para os 14 ou 15 milhões de brasileiros que trabalham 44 horas, mas para os 215 milhões de brasileiros e brasileiras."** Ricardo Alban.

**Paulo Skaf**, da Fiesp – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, e **Luiz César Caetano**, da Firjan - Federação das Indústrias do Rio de Janeiro, também alertaram para a importância de avaliar os impactos reais de uma mudança linear na jornada de trabalho. A preocupação central é que uma alteração sem o devido planejamento pode gerar consequências negativas para a competitividade industrial e para a capacidade de geração de empregos.

## Impactos negativos do fim da escala 6x1 para a indústria

Uma sondagem especial realizada pela CNI revelou que 97% do setor industrial será impactado por uma eventual redução da jornada de trabalho, e 73% das indústrias rejeitam a imposição da medida por lei. As principais preocupações apontadas pelas empresas incluem o aumento de custos, a perda de competitividade e a queda na produção.

**A falta de mão de obra especializada não apenas impacta o desenvolvimento de projetos, mas também eleva os riscos de acidentes e compromete a qualidade dos serviços em diversas indústrias.**  
**Orestes Jr.**

## Aumento de custos

A redução da jornada de trabalho, especialmente o fim da escala 6x1, pode gerar um aumento imediato e expressivo nos custos do trabalho para as indústrias. Isso ocorre porque, para manter o mesmo nível de produção, as empresas precisariam contratar mais funcionários ou pagar horas extras, elevando a folha de pagamento.

Estima-se que a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais poderia elevar em até 15% os custos com mão de obra em alguns setores, como o da construção civil. Esse aumento de cus-

to tende a se espalhar por toda a cadeia produtiva, afetando fornecedores, investimentos e a competitividade das empresas.

## Perda de competitividade e queda na produção

Com custos operacionais mais altos, as indústrias brasileiras podem perder competitividade tanto no mercado interno quanto no internacional. A perda de competitividade significa menor capacidade de disputar mercados, produzir e crescer, o que, por sua vez, pode levar a uma queda na produção. Seis em cada dez indústrias (57%) são contrárias ao fim da escala 6x1, indicando a preocupação com a viabilidade dos negócios.

## Impacto no emprego

Um custo maior de trabalho pode resultar em menos empregos. As empresas, ao enfrentarem despesas elevadas, podem ser forçadas a reduzir o quadro de funcionários ou a frear novas contratações, impactando negativamente o mercado de trabalho. A CNI argumenta que a redução da jornada sem aumento de produtividade pode gerar perda de renda e produtividade, além de um aumento de preços para o consumidor final.

## Negociação coletiva x imposição legal

A indústria defende que a negociação coletiva é o instrumento mais adequado para definir a jornada de trabalho, permitindo que acordos sejam feitos entre empresas e trabalhadores, respeitando a realidade de cada setor e empresa. Em 37% das empresas, a duração semanal já é esta belecida por acordos coletivos.

A imposição legal de uma redução da jornada ou do fim da escala 6x1 pode impactar benefícios definidos nesses acordos, gerando insegurança jurídica e desequilíbrio nas relações de trabalho.

## A escassez de profissionais técnicos e a redução da jornada

Um dos grandes desafios enfrentados pela indústria brasileira é a escassez de profissionais técnicos qualificados. Relatórios indicam que 81% das empresas brasileiras relatam dificuldade para contratar profissionais, um percentual acima da média global. Áreas como tecnologia, saúde, logística e indústria necessi-

tam urgentemente de mão de obra técnica especializada.

A redução da jornada de trabalho ou o fim da escala 6x1 pode agravar ainda mais essa situação. Para manter a operação contínua, as empresas precisariam de um número maior de técnicos para cobrir os turnos, o que seria um desafio em um cenário de já existente escassez. A falta de técnicos ameaça a Indústria 4.0 e pressiona a manutenção no Brasil, aumentando os custos operacionais.

Embora o SENAI tenha um alto índice de empregabilidade para seus formados em cursos técnicos (86,7% conseguem emprego em até um ano), a demanda da indústria por esses profissionais ainda é maior do que a oferta. A CNI e o SENAI destacam o "apagão" de mão de obra qualificada na indústria, um gargalo que trava o crescimento e a competitividade do setor.

A redução da jornada, sem um aumento correspondente na produtividade ou na disponibilidade de mão de obra qualificada, pode intensificar essa crise, forçando as empresas a investir ainda mais em capacitação e requalificação, ou a enfrentar perdas de produção e competitividade.

## Conclusão

A discussão sobre a redução da jornada de trabalho é complexa e envolve múltiplos fatores sociais, econômicos e produtivos. Embora a intenção de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores seja louvável, é fundamental que as propostas considerem a realidade da indústria brasileira, que já enfrenta desafios como a escassez de profissionais técnicos e a necessidade de manter a competitividade.

A imposição de medidas sem um debate aprofundado e sem a busca por soluções que equilibrem os interesses de todos os envolvidos pode gerar consequências negativas significativas, como o aumento de custos, a perda de competitividade e a intensificação do problema da falta de mão de obra qualificada.

A negociação coletiva e a busca por um aumento real da produtividade são apontadas como caminhos mais sustentáveis para a modernização das relações de trabalho no país.

Abaixo, uma pequena demonstração sobre os dados do Observatório Nacional da Indústria. Para acesso às estas informações, acesse o site clicando diretamente na imagem.

**DEMANDA POR ÁREAS DE FORMAÇÃO**  
 Ao analisar a distribuição por áreas, observe-se que Logística e Transporte, Construção, Operações Industriais, Metalmeccânica e Manutenção e Reparação concentram 52% da demanda futura por formação profissional entre 2025 e 2027.

Área	Demanda por Formação Profissional (A+B)	Demanda por Formação Industrial (A)	Demanda por Formação e Desenvolvimento (B)
Logística e Transporte	3.354.467	479.207	2.875.260
Construção	1.488.430	304.096	1.184.334
Operações Industriais	1.315.351	180.950	1.134.401
Metalmeccânica	1.175.052	179.445	995.607
Manutenção e Reparação	987.535	179.445	808.090
Alimentos e Bebidas	924.628	109.977	814.651
Tecnologia da Informação	836.371	96.470	739.901
Tecnologia e Engenharia	581.023	88.940	492.083
Serviços Administrativos	509.239	81.633	427.606
Têxtil e Vestuário	421.992	79.327	342.665
Agregados	413.535	48.841	364.694
Serviços Gerais	378.840	75.416	303.424
Químico e Celulose	196.172	28.711	167.461
Máquina e Móveis	180.296	52.216	128.080
Ciências e Matemática	165.756	21.029	144.727

Na Brasil, as áreas com maior demanda por formação e desenvolvimento são Logística e Transporte (2,15 mil), Construção (1,18 mil), Operações Industriais (1,13 mil), Metalmeccânica e Manutenção e Reparação (1,00 mil) e Alimentos e Bebidas (925 mil).

Na América Latina, as áreas com maior demanda por formação e desenvolvimento são Logística e Transporte (2,15 mil), Construção (1,18 mil), Operações Industriais (1,13 mil), Metalmeccânica e Manutenção e Reparação (1,00 mil) e Alimentos e Bebidas (925 mil).

Sou **Orestes Rodrigues Junior**, especialista em relatórios documentais, com experiência em associativismo, gerenciamento de eventos, comunicação, artigos, gestão de projetos e relacionamentos entre indústria e instituições educacionais. Com centenas de publicações anuais no LinkedIn, artigos publicados em revistas, sites e demais plataformas, atuo como palestrante multissetorial com estratégia, ligando diversos assuntos de cunho educacional e networking, com um foco diferenciado na transparência e compliance. Meus conteúdos alcançaram mais de 5,6 mi visualizações em 2025.

**Norminha 892**

**PROART**  
**AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS**  
 Mais simples. Mais rápido. Mais profissional.  
**TESTE GRATUITO**  
 Só para Empresas

**ASSINE JÁ!**  
 A plataforma completa para avaliação de riscos psicossociais conforme a NR-1.  
 Relatórios automáticos | Gestão inteligente e automatizada | Mais segurança, menos retrabalho.  
**ASSINE JÁ!**  
 avaliacaoriscos.com.br

# Você está a uma decisão de distância de um resultado diferente

**Norminha 892, 09/07/2026**

Existem momentos em que esperamos uma grande mudança para transformar a segurança. Um novo programa, uma nova campanha, uma nova liderança, uma nova ferramenta ou uma nova fase da empresa. Tudo isso pode contribuir, mas a verdade é que muitas transformações começam de um jeito muito mais simples: com uma decisão.

Na Segurança do Trabalho, uma única decisão pode mudar completamente o rumo de um dia. A decisão de parar uma atividade. De fazer uma pergunta. De não aceitar um atalho. De conversar com alguém antes que um comportamento se repita. De escolher o certo mesmo quando o fácil parece mais conveniente.

**A mudança começa antes do resultado**

Todo resultado diferente nasce de uma escolha diferente. Muitas vezes, queremos ambientes mais seguros, equipes mais conscientes e culturas mais maduras, mas continuamos repetindo os mesmos padrões de decisão. Esperamos que algo mude ao redor, enquanto seguimos fazendo as mesmas concessões silenciosas.

A segurança não melhora apenas quando tudo ao redor muda. Ela melhora quando alguém decide agir de forma diferente dentro da realidade que já existe.

Essa decisão pode parecer pequena no momento, mas pequenas decisões conscientes têm força acumulativa. Elas criam novos padrões, inspiram outras pessoas e mostram que a cultura pode começar a mudar a partir de



uma postura individual.

**O poder de interromper o automático**

Grande parte dos riscos nasce no piloto automático. Fazemos porque sempre foi feito. Aceitamos porque sempre foi aceito. Ignoramos porque ninguém costuma questionar. E, aos poucos, o comportamento deixa de ser escolha e passa a ser repetição.

É por isso que uma decisão consciente tem tanto poder. Ela interrompe o automático. Ela cria uma pausa entre o impulso e a ação. Ela permite que a pessoa pergunte: “isso realmente é seguro?” ou “estou escolhendo o melhor caminho ou apenas o mais rápido?”.

Essa pausa pode mudar tudo.

**Uma decisão também comunica cultura**

Cada escolha individual envia uma mensagem para o ambiente. Quando alguém decide agir com responsabilidade, mesmo sem supervisão, comunica que segurança importa. Quando alguém decide corrigir um desvio com respeito, comunica que cuidado e consciência podem caminhar juntos. Quando alguém decide não adiar uma ação necessá-

ria, comunica maturidade.

Cultura não é construída apenas em grandes reuniões. Ela é construída nas decisões repetidas todos os dias.

**Uma decisão**

Você está a uma decisão de dis

tância de um resultado diferente. Não porque uma única escolha resolva todos os problemas, mas porque toda transformação começa com um primeiro movimento.

Talvez a decisão de hoje seja pequena. Mas, se ela for consciente, responsável e coerente, pode ser o início de uma mudança muito maior.

Na Segurança do Trabalho, o futuro não é moldado apenas por normas e procedimentos. Ele é moldado pelas decisões que escolhemos repetir.

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

**Norminha 892**

**VOCÊ MAIS SEGURO COM EPI.com**  
Equipamento de Segurança  
R. BRASIL, 177 - SÃO JOÃO, ARAÇATUBA - SP  
(18) 3608-3003 @EPI.COM.ARAÇATUBA

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

Publique sua empresa e serviços aqui na Norminha.  
(18) 99765-2705

## Manual da NR 22 orienta sobre setor com maior mortalidade do país

**Norminha 892, 09/07/2026**

O setor de mineração possui a maior taxa de mortalidade por acidentes de trabalho em relação a todos os demais setores econômicos do Brasil. “A taxa de mortalidade é de cerca de 2,6 vezes maior do que os demais setores”, afirma o auditor fiscal e integrante da equipe técnica que elaborou o manual da NR 22, Mário Parreiras de Faria.

O **Manual Ilustrado da Norma Regulamentadora nº 22 (NR 22) — Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração** foi lançado na semana passada, pela SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). O objetivo da publicação é auxiliar na interpretação e aplicação da nova redação da norma, contribuindo para aprimorar as condições de trabalho e a prevenção de acidentes no setor mineral brasileiro.

**Situações reais**

Faria destaca que o manual buscou, além de facilitar, também subsidiar os gestores, trabalhadores, auditores fiscais do trabalho e demais partes interessadas. “O objetivo é garantir a preservação da vida e manutenção dos postos de trabalho seguros, contribuindo para a redução dos acidentes e adoecimentos do setor”, frisa o auditor.

Desta forma, o manual é ilustrado com imagens de situações reais de trabalho, evidenciando situações práticas encontradas no cotidiano das atividades de mineração. “Acrescentamos diversas fotos relativas às situações a



pontadas nos requisitos específicos. São fotos que nós auditores temos nos nossos arquivos de auditorias do setor e outras cedidas por organizações da mineração”, explica.

Outro ponto de destaque, segundo Faria, foi a metodologia na qual os autores do manual salientaram alguns itens e comentaram. “Destacamos os que julgamos mais importantes, já que alguns são autoexplicativos”, fala.

O auditor sublinha que também são comentados requisitos que são citados na NR 22 que se referem a outras normas, como a NR 1 e 12. “A norma é setorial, específica, mas não desobriga o cumprimento de outras normas, aplicáveis a todas as atividades”.

O manual traz orientações sobre o GRO, a organização dos locais e das atividades de trabalho, a exposição ao calor, máquinas, equipamentos e ferramentas, além de aspectos como sinalização, ventilação, prevenção de explosão, entre outros.

**Nova NR 22**

A nova redação da NR 22 foi publicada em fevereiro de 2024,

trazendo avanços significativos para a segurança e saúde no setor mineral.

Com a publicação, Faria espera ajudar empresas, trabalhadores, profissionais de SST e auditores na aplicação da norma, compreendendo os diversos requisitos para implementá-los. “Acredito que um manual ilustrado e comentado como este, é um marco na normatização do MTE”, conclui Faria

Acesse o Manual na íntegra [aqui](#).

[Clique aqui e assinete a Revista proteção Norminha 892](#)

**ROSINALDO RAMOS**  
ADVOCACIA - PREVIDENCIÁRIA

[www.rosinaldoramos.adv.br](http://www.rosinaldoramos.adv.br)  
advocaciarosinaldoramos

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

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

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

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

**CURSO INSTRUCTOR NR-20**  
31/07 e 01 de agosto de 2026 - Das 08 às 18 horas  
**Presidente Prudente/SP**

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS  
Engenheiro Márcus Henrique (Engenheiro Mte e de Segurança do Trabalho), Mestre em Projeção Instrutor/Responsável Técnico - CREA

CONFIRMADO COM VAGAS

INVESTIMENTO:  
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R\$1.200,00  
Pagamento a partir de 01/06/2026: R\$1.500,00  
R\$300: O pagamento à à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão Crédito em até 12X sobre o valor, via Pagfácil

INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705  
Ou contate@norminha.net.br

APOIO: tmm, ANS, APOIO



## A Era das Células Artificiais

**Norminha 892, 09/07/2026**  
Por Cassio Betine

**Imagina só a seguinte cena:** cientistas trancados em um laboratório pegam uma porção de moléculas sem vida, misturam tudo dentro de uma bolsinha de gordura microscópica e, de repente, o negócio começa a crescer, duplicar seu próprio DNA e se dividir sozinho. Pois é exatamente isso que já está acontecendo – seria a recriação da vida?

A corrida desse negócio de criar células artificiais que imitam perfeitamente as biológicas está a todo vapor, e algumas descobertas recentes mostram que estamos muito mais perto do tal “só pro de vida” através de estruturas sintéticas do que imaginamos.

Atualmente, esse tipo de tecnologia é bem real e até, digamos, assustadora. Embora ainda não exista uma célula artificial 100% idêntica às nossas, versões preliminares já estão por aí e podem realizar tarefas bem nobres. O uso mais prático dessas células artificiais está na medicina, especificamente no lance de entrega direcionada de medicamentos (que já falei por aqui sobre isso, nanotecnologia e biotecnologia se juntando). Sabe aquela quimioterapia pesada que destrói o corpo inteiro para tentar matar um tumor? Pois é, com essas células sintéticas, os cientistas conseguiram criar microcápsulas inteligentes que navegam pelo sangue, ignoram as células saudáveis e só liberam o remédio quando encontram o alvo exato.

E não é só na medicina, elas também começam a ser usadas como biossensores ultra-precisos na agricultura e no monitoramento ambiental, detectando poluentes e toxinas na água de um jeito que nenhum equipamento eletrônico consegue.

Mas o verdadeiro salto está acontecendo agora, neste momento, em laboratórios de ponta, onde pesquisadores já conseguiram criar células sintéticas tão sofisticadas que conseguem mudar de formato e reagir ao ambiente de forma autônoma, sobre

vivendo até em temperaturas extremas onde nenhuma célula humana duraria um segundo. Bem louco isso hein – uma forma de vida “artificial” mais resistente que a orgânica. Essa é uma inovação recente apelidada de “Spudcell” que demonstrou que essas pequenas estruturas podem até aprender habilidades básicas de sobrevivência e completar ciclos de vida.

Bom, o potencial desse negócio para o futuro da humanidade é gigantesco – e perigoso também, é claro!. Do lado positivo, estamos falando da possibilidade de criar órgãos artificiais perfeitos para transplante, que poderiam eliminar filas de espera, reduzir o risco de rejeição e salvar muitas vidas. Na questão ambiental, essas células poderiam ser programadas para realizar fotossíntese artificial em larga escala, limpando o excesso de gás carbônico da atmosfera ou digerindo plásticos nos oceanos. Dá para imaginar também em coisas mais simples, como tecidos de roupas “vivos” que se pudessem regenerar sozinhos após um rasgo ou até mesmo medicamentos personalizados fabricados dentro do próprio corpo humano.

O lado sombrio também pode ser potente. Se células criadas do zero poderiam curar, alguém com más intenções poderia programá-las para destruir. Além disso, a capacidade dessas células de evoluírem por conta própria acende um alerta amarelo sobre o controle biológico: e se elas escaparem do laboratório e começarem a competir por recursos com a vida orgânica natural? Um risco dessa magnitude poderia dizimar a humanidade toda facilmente.

Existem várias empresas, instituições acadêmicas e órgãos governamentais trabalhando nisso atualmente (dá um google aí em “células artificiais” que vai achar um monte).

A gente não percebe, mas estamos diante de uma tecnologia que não quer apenas imitar a natureza, mas superá-la em eficiência. **Norminha 892**

## Livro aborda novo paradigma da NR-01 para a gestão da saúde mental no trabalho e será lançado no Sincovaga-SP

**Norminha 892, 09/07/2026**

A crescente preocupação com a saúde mental no ambiente corporativo e a entrada em vigor das novas exigências da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) ganham uma importante contribuição com o lançamento do livro “Saúde Mental no Trabalho: A Equipe Forte”, organizado por Soraia Pena e Ivan Sant’Ana Rabelo. O evento de lançamento será realizado no próximo 16 de julho, às 11h30, no auditório do Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de São Paulo (Sincovaga-SP), em São Paulo.

Simultaneamente, a partir das 10h, haverá a palestra “Os impactos da atualização da NR-1 e psicossociais”, conduzida por Rodrigo Vieira Vaz, engenheiro, especialista em Segurança do Trabalho e Auditor Fiscal do Trabalho.

Publicada pela NilaPress Editora em parceria com a Artesã, a obra reúne especialistas de diferentes áreas para apresentar uma abordagem técnica, jurídica e organizacional sobre a gestão dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tema que ganhou protagonismo com a atualização da NR-01. O livro integra a coleção Equipe Forte e propõe uma mudança de paradigma: a saúde mental deixa de ser tratada apenas como uma ação de bem-estar para assumir um papel estratégico, preventivo e de obrigação legal nas organizações.

Segundo a psicóloga Soraia Pena, a obra nasceu da necessidade de ampliar o olhar das organizações sobre a saúde mental no trabalho. “Ivan e eu organizamos este livro para contribuir com uma compreensão mais técnica, ética e prática da NR-01, apoiando empresas e lideranças na gestão responsável dos riscos psicossociais.”

Com 176 páginas, o livro está estruturado em sete capítulos que abordam temas como segurança psicológica, sustentabilidade organizacional, modelos de gestão da saúde mental, ética nas relações de trabalho, cultura organizacional e gerenciamento dos riscos psicossociais. A proposta é oferecer subsídios técnicos para empresas, profissionais de saúde e segurança do trabalho, gestores, advogados, magistrados, psicólogos e demais profissionais envolvidos com a im-

plementação das exigências da NR-01.

O prefácio da obra é assinado pela procuradora do Trabalho Dra. Cirlene Luiza Zimmermann, do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro, que destaca a importância da mudança de enfoque promovida pela nova regulamentação.

Segundo ela, a NR-01 inaugura uma nova forma de compreender a saúde mental nas organizações. “Os capítulos deste livro reforçam o que temos dito sempre: a saúde mental no trabalho não é um tema periférico, mas estruturante. A NR-01 inaugura um novo paradigma ao deslocar o foco da mera implementação de programas de bem-estar para a gestão efetiva dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, dentro do amplo sistema de gestão de riscos ocupacionais.”

A procuradora ressalta ainda que a prevenção deve estar centrada na organização do trabalho e não apenas na assistência ao trabalhador adoecido. “A saúde mental precisa ser protegida com gestão responsável, com diagnósticos sérios e com intervenções sobre as causas organizacionais dos riscos psicossociais. O foco da prevenção deve estar na organização do trabalho: nas jornadas, nas metas, nas formas de gestão, nas relações sociais, nas condições concretas e na maneira como o trabalho é efetivamente organizado, gerido e vivido.”

Para a Dra. Vanessa Sapiência, uma das autoras e Membro do Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho do Sincovaga-SP, a obra representa uma importante ferramenta para organizações que buscam implementar uma cultura efetiva de prevenção. “É preciso refletir sobre a transformação da responsabilidade empresarial diante de um cenário em que saúde mental, gestão de riscos, compliance e governança passam a integrar uma mesma agenda estratégica”, explica a especialista. “Equipes fortes e empresas sustentáveis se constroem em ambientes onde o trabalho é, de fato, seguro, saudável, inclusivo e respeitoso”, conclui.

O lançamento integra as ações do Comitê de Segurança e Medicina do Trabalho, uma iniciativa do Sincovaga-SP, que reúne atualmente mais de mil profissionais das empresas do segmento do varejo alimentar, contando com o apoio da Associação Brasi-



**Obra reúne especialistas para discutir os impactos da atualização da NR-01 e apresenta ferramentas para a gestão dos riscos psicossociais nas organizações**

leira de Ergonomia e Fatores Humanos (ABERGO) e da Associação Brasileira de Empresas de Saúde e Segurança no Trabalho (ABRESST). O objetivo é oferecer informação qualificada e promover boas práticas de gestão em saúde ocupacional, contribuindo para a prevenção de acidentes e para a sustentabilidade das empresas do setor.

### Serviço

**Lançamento do livro:** “Saúde Mental no Trabalho: A NR-01 que Sustenta uma Equipe Forte”

**Organização:** Soraia Pena e Ivan Sant’Ana Rabelo

**Data:** 16 de julho de 2026

**Horário:** 10h às 11h30 (palestra) e das 11h30 às 13h (lançamento do livro)

**Local:** Auditório do Sincovaga-SP – Rua 24 de Maio, 35, 16º andar – São Paulo (SP).

**Formato:** presencial e online.

**Inscrições:** gratuitas neste link: <https://materiais.sincovaga.com.br/comite-de-seguranca-e-medicina-do-trabalho-16-07-2026>

**Norminha 892**

**CURSO HO+Perícia HO**  
16, 17 e 18 de julho de 2026 – das 08 às 18 horas

**Presidente Prudente/SP**

**CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil**

**INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:**  
DR. JOSÉ LUIS GARCIA NUNES  
Advogado Engenheiro de Minas, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Especialista em Gestão Integrada, Segurança do Trabalho, Saúde e Segurança

**CONFIRMADO TEMOS VAGAS**

**INVESTIMENTO:**  
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R\$1.500,00  
Pagamento a partir de 01/06/2026: R\$1.800,00  
OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

**INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705**  
Ou contato@norminha.net.br

**APOIO:** tmm, SESMT, MHS, funada, ANS, ANEP, ANEP/SP

# A Psicologia atuando efetivamente para a prevenção no trânsito

**Norminha 892, 09/07/2026**

Por ser a “Atenção” responsável por ativar um conjunto de funções necessárias na compreensão dos processos perceptivos, seleção de informações, priorizando e limitando o foco em aspectos relevantes, o Conselho Federal de Psicologia (CRP), apoia integralmente a Resolução CONTRAN número 927, de 28 de março de 2022, que dispõe sobre o exame de aptidão física e mental, a avaliação psicológica e o credenciamento das entidades públicas e privadas de que tratam o art. 147, o art. 148 da Lei 9.503, de 23 de setembro de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro.

Relembro que a Avaliação psicológica, torna-se obrigatória no trânsito brasileiro em 1997, com a Lei Federal número 9.503, que estabelece o Código de Trânsito Brasileiro (CTB). Atualmente, essa Avaliação é exigida para a primeira habilitação (CNH). Um Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional busca tornar essa Avaliação obrigatória também nas renovações da CNH.

Não haverá dúvida de que a Avaliação Psicológica é importante para garantir a segurança no trânsito, ao verificar se o condutor possui capacidade mental e emocional necessária para dirigir com segurança. A Avaliação ajuda a identificar fatores como a impulsividade, agressividade ou ansiedade, que podem influenciar o comportamento ao volante e aumentar o risco de acidentes. A Avaliação Psicológica tenta garantir que o condutor esteja apto para dirigir, prevenindo acidentes e protegendo a vida de todos no trânsito. Identifica fatores psicológicos que podem aumentar o risco de erros de direção, como impulsividade ou agressividade. Ajuda a identificar áreas onde o condutor pode melhorar seu desempenho, como controle emocional ou a capacidade de tomar decisões, melhorando o desempenho.

A Avaliação Psicológica é de grande importância para a obtenção e renovação da CNH, especialmente para motoristas profissionais, garantindo que eles estejam aptos a dirigir. Pode identificar condições que afetam o bem-estar do condutor e que podem ser tratadas, melhorando sua capacidade de dirigir com segurança.

As habilidades mínimas aos candidatos à Carteira Nacional de Habilitação e do condutor de veículos automotores, deverão ser avaliados psicologicamente observando-se:

I-Quanto aos aspectos cognitivos:

- I a- Atenção Concentrada;
- I b- Atenção Dividida;
- I c- Atenção Alternada;
- I d- Memória Visual;
- I e- Inteligência.

II-Quanto ao juízo crítico/comportamento:

II a- Deverá ser avaliado por meio de entrevistas e criação de situações hipotéticas que versem sobre reações/decisões adequadas às situações no trânsito, tempo de reação, assim como a capacidade para perceber quando as ações no trânsito correspondem ou não a decisões ou comportamentos adequados, sejam eles individuais ou na relação com o outro.

Ainda, o Psicólogo deverá obter informações a respeito do histórico do candidato com relação a acidentes de trânsito e opiniões sobre cidadania e mobilidade humana e urbana.

III-Quanto aos traços de personalidade:

- III a- impulsividade adequada, não podendo estar exacerbada ou muito reduzida;
- III b- agressividade adequada, não podendo estar exacerbada ou muito reduzida;
- III c- ansiedade adequada, não podendo estar exacerbada ou muito reduzida.

Considerando os princípios éticos fundamentais que norteiam a atividade profissional do psicólogo e os princípios fundamentais no Código de Ética Profissional do Psicólogo por seu contínuo aprimoramento profissional e pelo desenvolvimento da psicologia como um campo científico de conhecimento e de prática, os Conselhos Regionais de Psicologia serão responsáveis pela verificação do cumprimento do Código de Ética Profissional e demais normas referentes ao exercício profissional dos psicólogos. Quando, a desobediência à presente normas, constitui falta ética disciplinar passível de capitulação nos dispositivos referentes ao exercício profissional do Código de Ética Profissional do psicólogo, sem prejuízo de outros que possam ser adquiridos.

Objetos de avaliação: atenção/inteligência geral/memória/per-

sonalidade. Atenção Concentrada (AC); Objetivo: avalia a atenção concentrada, medindo a capacidade de focar em estímulos específicos diante de distrações; Público Alvo: indicado para pessoas de 18 a 64 anos; Tabelas Normativas: normas por escolaridade e região; Aplicações: rápida e individual ou coletiva, duração de 5 minutos. Indica o desempenho em tarefas que exigem alto nível de concentração.

A Direção Defensiva é um conjunto de técnicas e boas práticas que permite conduzir de forma a evitar acidentes, antecipando riscos, superando condições adversas e lidando com o comportamento imprudente de outros motoristas ou pedestres.

A prática da Direção Defensiva atua em duas frentes principais, e deve ser de conhecimento prévio do motorista profissional: a direção preventiva onde o motorista prevê possíveis riscos e age com antecedência, como por exemplo, realizar a manutenção dos três níveis do veículo, preventiva, corretiva e preditiva; manter a distância de segurança do outro veículo, estar atento ao clima e condições da estrada. A direção corretiva, é a resposta imediata ao desprezo pelas recomendações da direção preventiva, ou seja, ocorre quando o motorista não prevê a situação de risco, como uma frenagem brusca para evitar o acidente de colisão. É uma conduta de maior perigo e exige maior habilidade.

Existem cinco (5) elementos fundamentais para o motorista profissional dominar o conceito de direção defensiva:

- 1 -Conhecimento: estar atualizado sobre a legislação e deveres, além de entender e compreender integralmente o seu veículo de uso;
- 2 -Atenção: manter o foco constante no trânsito. Com a “Atenção Difusa”, utilizando os retrovisores e monitoramento permanentemente o ambiente ao seu redor, não apenas o veículo à frente;
- 3 -Decisão: saber como escolher a ação mais segura diante do perigo, como reduzir a velocidade, desviar ou buzinar, tudo em frações de segundos;
- 4 -Habilidades: a destreza física para executar a manobra de segurança decidida;
- 5 -Previsão: antecipar situações de perigo, como pedestres na calçada, buraco na pista ou a

possibilidade de um veículo, estando na frente, frear repentinamente.

**Regras de ouro da Direção Defensiva:**

a)- manter uma distância segura do veículo à frente. Contar “mil e um, mil e dois, mil e três” ao passar por um ponto fixo, logo que passar o carro da frente (regra dos 3 segundos);

b)- observar a manutenção preventiva do veículo, checando regularmente itens vitais como freios, calibragem dos pneus, luzes do painel e limpadores de para-brisa;

c)- evitar distrações, nunca utilizando o telefone celular enquanto estiver dirigindo e evite conversas que possam tirar a sua atenção da via;

d)- respeite os limites, mantendo a velocidade compatível com as condições da pista, reduzir a velocidade em dias de chuvas;

e)- álcool e outras drogas não devem ser ingeridas durante a direção defensiva.

Lembrar perpetuamente que, todo e qualquer acidente pode ser evitado pela adoção de medidas de segurança aplicado pelo motorista defensivo. Uma direção segura na prática ajuda a reduzir os riscos. Dirigir defensivamente se torna uma ótima estratégia de negócio.

Desde 2004, o Código de Trânsito Brasileiro (CTB) exige que a Direção Defensiva seja abordada nos cursos de habilitação, tornando-se um aprendizado indispensável para quem vai tirar ou fazer a reciclagem para renovar a CNH

Todos os dias, milhões de pessoas enfrentam o trânsito, seja a

caminho do trabalho, momentos de lazer ou cumprindo outras responsabilidades. Acreditem ou não, no meio desta rotina, podemos nos deparar com motoristas irresponsáveis, estradassem más condições, má sinalização, chuvas fortes, entre muitos outros desafios. Tudo isso aumenta as chances de acidentes, mas, felizmente, existem, formas para reduzir esses riscos, e a Direção Defensiva é uma delas, já que ela é um conjunto de boas práticas voltadas à prevenção de acidentes, mesmo diante de condições adversas ou comportamentos imprevisíveis de outros condutores. É uma postura proativa e responsável ao volante, que coloca a vida em primeiro lugar. O motorista defensivo não se limita a seguir as leis de trânsito, mas também busca antecipar situações de risco, agindo de forma preventiva. Este condutor, após o conhecimento e aplicação da direção defensiva, estará sempre atento ao que ocorre ao seu redor, prevê as possíveis ações dos outros e toma decisões sensatas para garantir a segurança de todos. A direção defensiva é uma habilidade essencial para todos condutores.

Motoristas profissionais, capacitados, habilitados e atuando na área de forma efetiva, têm obrigação moral e profissional de não tornar seu veículo em arma.

**Nota:** em todos os manuais veiculares, há um capítulo para a recomendação da prática de “Direção Defensiva”. Portanto, ignorar esta recomendação é assumir prejuízos previstos.

**Jorge Gomes – Comendador SST**

**Norminha 892**

## IGNEA

A MISSÃO É SUA,  
A PROTEÇÃO É NOSSA!

- Palmilha de construção resistente à perfuração.
- Forração com tecnologia Outlast®. Tudo para gerenciamento de calor e umidade. Absorve, armazena e libera calor para conforto ideal.
- Sistema V-PROTECTOR, barra anti-furção.
- Sola antiderrapante, projetado para suportar altas temperaturas.
- Sistema de sola rápida com borda do calcanhar para saída da sola.
- Bolsas para colocação de utensílios auxiliares.
- Tecnologia Sanitized, tecido bactericida.
- Puxador para calce e transporte.

CA: 49.001  
TAMANHOS: 33 ao 48

**NORMAS TÉCNICAS:**

- BS EN 15090
- ISO 20348

**DISPONÍVEL À PRONTA ENTREGA!**

\*Exigido durante os testes.

**E TEM MUITO MAIS PARA QUEM PROTEGE VIDAS!**

Conheça também nossas linhas de combate a incêndio estrutural e florestal.

(61) 98967-5270

jgbequipamentos

# “Dividir o palco com meu pai, foi sem dúvida, um dos momentos mais emocionantes da minha trajetória profissional.”

**Norminha 892, 09/07/2026**  
 Por Larissa Chaves Navarro Djabak – Médica do Trabalho

No 19º Congresso Nacional da Bioenergia (O maior evento Nacional do setor), tivemos a oportunidade de ministrar juntos a palestra “Perícia técnica: transformando alegações em fatos através da análise técnica”. Para muitos, foi apenas mais uma apresentação científica. Para mim, foi a concretização de uma história construída ao longo de toda uma vida.

Desde criança, cresci acompanhando o trabalho do meu pai, José Luis Garcia Navarro. Sempre o vi exercer sua profissão com ética, responsabilidade e uma dedicação que ia muito além da obrigação. Sua atuação na Engenharia de Segurança do Trabalho sempre foi pautada pela busca da verdade técnica, pela prevenção de acidentes e pelo respeito às pessoas.

Mas o maior legado que ele deixou não está apenas no currículo extraordinário que construiu ao longo de décadas. Está no exemplo diário.

Meu pai acreditou na educação como o maior patrimônio que poderia oferecer aos filhos. Com muito esforço, trabalho e inúmeras renúncias, conseguiu proporcionar que eu realizasse o sonho



Larissa Chaves Navarro Djabak e José Luis Garcia Navarro

de me tornar médica e que meu irmão se tornasse engenheiro. Nada veio facilmente. Cada conquista nossa carrega um pouco do sacrifício silencioso dele.

Foi justamente acompanhando sua atuação profissional que nasceu em mim o interesse pela Medicina do Trabalho. Eu percebia que a saúde do trabalhador não podia ser analisada isoladamente. Era necessário compreender também o ambiente, os riscos, a prevenção e toda a interface com a engenharia. Hoje entendo que minha escolha profissional foi profundamente influenciada pelo exemplo que tive dentro de casa.

Durante nossa palestra no Congresso, ficou evidente como essas duas áreas se complementam. Enquanto a engenharia identifica, mede e controla os riscos

ocupacionais, a medicina avalia seus impactos sobre a saúde humana. A integração dessas especialidades permite que as perícias sejam fundamentadas em evidências técnicas, transformando alegações em fatos e promovendo decisões mais justas.

Dividir esse conhecimento com meu pai, lado a lado, foi uma experiência que dificilmente conseguirei traduzir em palavras. Em diversos momentos, enquanto falávamos ao público, eu me lembrava da menina que o acompanhava em seus compromissos profissionais, admirando sua dedicação sem imaginar que um dia estaria compartilhando o mesmo palco.

Olhar para ele naquele auditório foi enxergar muito mais do que um palestrante experiente.

Vi o homem que sempre colocou a família em primeiro lugar, que nunca mediu esforços para nos oferecer oportunidades e que nos ensinou que credibilidade se conquista com estudo, trabalho sério e honestidade.

Seu currículo impressiona por si só: advogado, engenheiro de minas, especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho e profissional com décadas de atuação e reconhecimento nacional, como por exemplo a “Comenda de Profissional” do ano, outorgada em 2024. Mas quem convive com ele sabe que seu maior título sempre foi o caráter.

Receber o convite para palestrar ao seu lado já havia sido uma honra. Saber agora que sua trajetória será homenageada é motivo de enorme alegria para toda a nossa família. É um reconhecimento absolutamente merecido a alguém que dedicou sua vida ao desenvolvimento da Segurança e Saúde do Trabalho no Brasil, formando profissionais, compartilhando conhecimento e contribuindo para tornar ambientes de trabalho mais seguros.

Tenho muito orgulho de ser sua filha. Orgulho de carregar seu sobrenome. Orgulho de ter seguido um caminho inspirado pelo seu exemplo. E, acima de tudo, grato por tudo o que você fez para que eu pudesse realizar meus so

nhos. Se hoje exerço a Medicina do Trabalho com paixão, ética e responsabilidade, é porque aprendi, desde cedo, que o verdadeiro sucesso profissional começa pelo compromisso com as pessoas.



Obrigado, pai, por acreditar na educação, por investir em nossa família quando tantos obstáculos pareciam intransponíveis e por mostrar, todos os dias, que conhecimento só faz sentido quando é colocado a serviço do próximo.

A palestra no 19º Congresso Nacional da Bioenergia ficará para sempre na minha memória. Não apenas pelo conteúdo apresentado, mas porque ela simbolizou o encontro entre um mestre e sua discípula, entre um pai e sua filha, unidos pelo mesmo propósito: proteger a vida, valorizar o trabalhador e honrar a ciência com ética, responsabilidade e verdade técnica.

Seu maior legado não são apenas os inúmeros profissionais que inspirou ao longo da carreira. Seu maior legado somos nós, seus filhos, que tivemos o privilégio de aprender, antes de tudo, com o seu exemplo.

Obrigada José Luis Garcia Navarro, papai, por tudo!! Benção Sua filha Larissa Chaves Navarro Djabak!!

Norminha 892

## Programa BIM na Prática leva transformação digital a pequenas e médias empresas da construção

**Norminha 892, 09/07/2026**  
 O Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC) e a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI) lançaram, no dia 2/7, o programa BIM na Prática, iniciativa que oferecerá consultoria especializada e gratuita para apoiar a implantação da metodologia Building Information Modeling (BIM) em pequenas e médias empresas da construção.

Com investimento de R\$ 1,9 milhão, o projeto-piloto prevê atender até 60 empresas de oito estados das cinco regiões do país até 2027. Os primeiros atendimentos estão previstos para começar ainda em julho. A iniciativa será executada pelo SENAI e contemplará empresas localizadas em Rondônia, Bahia, Ceará, Pernambuco, Distrito Federal, Pa

raná, Santa Catarina e São Paulo. O programa tem como objetivo ampliar a adoção do BIM por meio de consultoria personalizada, contribuindo para o aumento da produtividade, a redução de retrabalho e o aprimoramento da gestão de obras. A experiência do projeto-piloto também servirá como base para uma futura expansão nacional da iniciativa.

De acordo com o governo federal, o programa integra as ações da Nova Estratégia BIM BR e contribui para os objetivos da Nova Indústria Brasil, reforçando as ações voltadas à modernização e à digitalização da cadeia da construção.

Conheça o programa:  
<https://plataformabimbr.abdi.com.br/bimnapratica>

Norminha 892

### CURSO HO+Perícia

16, 17 e 18 de julho de 2026 – das 08 às 18 horas

## Presidente Prudente/SP

**CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil**

**INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:**

DR. JOSÉ LUIS GARCIA NAVARRO:  
 Advogado. Engenheiro de Minas; Engenheiro de Segurança do Trabalho; Especialista em Gestão Integrada: Segurança do Trabalho e Saúde

**CONFIRMADO TEMOS VAGAS**

**INVESTIMENTO:**  
 Pagamento antecipado até 30/05/2026: R\$1.500,00  
 Pagamento a partir de 01/06/2026: R\$1.800,00  
 OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

**INFORMAÇÕES: Whats (18) 99765-2705**  
 Ou contato@norminha.net.br

**APOIO:**

VOCÊ MAIS SEGURO COM

## EPI.com

Equipamento de Segurança

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

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

# O maior desafio da Segurança do Trabalho não é criar regras

**Norminha 892, 09/07/2026**

Existe uma cena que se repete diariamente em milhares de empresas. Um profissional de Segurança do Trabalho reúne a equipe, apresenta um procedimento, explica os riscos envolvidos na atividade e reforça a importância de seguir as orientações. Ao final da conversa, todos concordam. As instruções parecem claras, ninguém demonstra dúvidas e o trabalho começa.

Poucos dias depois, porém, os mesmos desvios voltam a aparecer.

Essa realidade leva muitos profissionais a fazerem a mesma pergunta: **“Se todos sabem o que deve ser feito, por que continuam fazendo diferente?”**

Essa talvez seja uma das questões mais importantes da Segurança do Trabalho “contemporânea”.

Durante muito tempo acreditou-se que acidentes aconteciam principalmente por falta de informação. Bastaria ensinar corretamente e as pessoas mudariam seu comportamento. Essa lógica parecia simples e fazia sentido. Afinal, quem conhece o risco naturalmente deveria evitá-lo.

A prática mostrou que não é assim.

O conhecimento é indispensável, mas raramente é suficiente para produzir mudanças duradouras. As pessoas não mudam apenas porque receberam uma orientação. Elas mudam quando encontram razões suficientemente fortes para agir de maneira diferente.

Essa diferença muda completamente a forma como enxergamos o papel do profissional de SST.

Talvez sua principal missão não seja transmitir informações.

Talvez seja despertar consciência.

**O comportamento humano não responde apenas à lógica**

Se o ser humano fosse movido apenas pela razão, bastaria apresentar dados, estatísticas e normas para transformar comportamentos. No entanto, décadas de pesquisas nas áreas de psicologia, neurociência e economia comportamental mostram exatamente o contrário.

Grande parte das decisões humanas acontece de maneira au-



tomática, influenciada por emoções, hábitos, contexto social e experiências anteriores. O cérebro busca eficiência. Para economizar energia, ele cria padrões de comportamento que dispensam análises profundas sempre que uma situação parece familiar.

É por isso que alguém pode conhecer perfeitamente um procedimento e, ainda assim, deixar de segui-lo.

Não porque decidiu conscientemente assumir um risco.

Mas porque, naquele momento, outros fatores falaram mais alto do que o conhecimento.

- A pressa.
- O hábito.
- A confiança excessiva.
- A influência do grupo.

Compreender essa dinâmica é essencial para qualquer profissional que deseja influenciar pessoas de verdade.

Porque, quando entendemos como o comportamento é construído, deixamos de acreditar que apenas repetir orientações produzirá resultados diferentes.

**Ordens produzem obediência temporária, influência produz transformação**

Existe uma diferença profunda entre obedecer e acreditar.

Uma ordem pode gerar conformidade imediata. Enquanto existe supervisão, fiscalização ou possibilidade de punição, as pessoas tendem a seguir aquilo que foi determinado.

Mas o que acontece quando a supervisão desaparece?

É nesse momento que percebemos se houve apenas obediência ou verdadeira transformação.

Comportamentos sustentáveis não nascem do medo.

Nascem da compreensão.

Quando uma pessoa entende por que determinada atitude protege sua vida, sua equipe e sua família, ela passa a agir motivada por um propósito, e não ape-

nas por uma obrigação.

É exatamente por isso que grandes líderes não são lembrados pelas ordens que deram.

São lembrados pelas convicções que despertaram.

Na Segurança do Trabalho acontece o mesmo.

O objetivo não é formar profissionais que sigam regras apenas quando alguém está olhando.

O objetivo é formar pessoas que escolham agir com segurança porque isso passou a fazer parte da forma como enxergam o mundo.

**O exemplo continua sendo a linguagem mais poderosa**

Albert Schweitzer, médico, filósofo e vencedor do Prêmio Nobel da Paz, escreveu uma frase que atravessou gerações:

“O exemplo não é a melhor maneira de influenciar as pessoas. É a única.

Embora a afirmação seja provocativa, ela traz uma reflexão importante para quem trabalha com Segurança do Trabalho.

As pessoas observam muito mais do que escutam.

Elas percebem como os líderes reagem sob pressão.

Observam se gestores realmente interrompem atividades inseguras.

Percebem quando um supervisor ignora um procedimento para ganhar tempo.

Cada comportamento comunica uma mensagem.

Se o discurso afirma que segurança é prioridade, mas as atitudes mostram o contrário, o cérebro tende a acreditar no comportamento, não nas palavras.

Isso acontece porque somos naturalmente influenciados por modelos sociais. Desde a infância aprendemos observando pessoas de referência. No ambiente de trabalho esse mecanismo continua funcionando.

Por isso, cultura de segurança não é construída apenas por tre-

amentos.

Ela é construída por exemplos repetidos.

**A confiança precede a influência**

Outro erro comum é acreditar que influência nasce do conhecimento técnico.

Conhecimento gera credibilidade.

Mas influência nasce da confiança.

Um profissional pode dominar profundamente normas regulamentadoras, processos e metodologias. Ainda assim, terá dificuldade para influenciar equipes se não construir relações baseadas em respeito, coerência e proximidade.

Pessoas escutam quem demonstra interesse genuíno por elas.

1. Escutam quem procura compreender antes de corrigir.

2. Escutam quem conversa sem arrogância.

3. Escutam quem pratica aquilo que ensina.

Na prática, isso significa que comunicação eficiente começa muito antes da fala.

Ela começa na relação.

Quando existe confiança, uma orientação ganha força.

Quando não existe, até a melhor argumentação perde impacto.

**Influenciar é despertar significado**

Existe uma pergunta que pode transformar completamente a maneira como conduzimos diálogos sobre segurança:

**“O que faz essa pessoa querer voltar para casa todos os dias?”**

Quando a conversa permanece apenas no campo técnico, ela costuma disputar espaço com metas, prazos e produtividade.

Mas quando a segurança é conectada ao significado da vida da pessoa, algo muda.

Ela deixa de proteger apenas um procedimento.

Passa a proteger histórias, projetos, famílias, sonhos...

É justamente por isso que campanhas que despertam emoção costumam permanecer na memória por muito mais tempo do que listas de regras.

O cérebro humano memoriza melhor aquilo que possui significado emocional.

Influenciar, portanto, não é vencer alguém de que uma norma existe.

É ajudá-lo a perceber por que ela importa.

**O profissional de SST do futuro será um especialista em comportamento humano**

Nos próximos anos, conhecimento técnico continuará sendo indispensável. As normas continuarão evoluindo. Novas tecnologias surgirão. Ferramentas de gestão serão aperfeiçoadas.

Mas existe uma competência que tende a diferenciar os profissionais mais relevantes da área.

A capacidade de compreender pessoas.

Os profissionais que gerarão maior impacto não serão necessariamente aqueles que mais conhecem procedimentos.

Serão aqueles capazes de transformar conhecimento em comportamento.

Que conseguem conduzir conversas difíceis.

Que inspiram confiança.

Que constroem ambientes psicologicamente seguros para o diálogo.

Que entendem que segurança é, acima de tudo, uma ciência humana.

Essa talvez seja a maior evolução da Segurança do Trabalho nas próximas décadas.

Menos foco exclusivo na regra.

Mais foco na pessoa que precisa decidir segui-la.

**Lembre-se**

Toda transformação começa quando deixamos de perguntar:

**“Como faço para que as pessoas me obedeçam?”**

E passamos a perguntar:

**“Como posso inspirá-las a acreditar no valor daquilo que estou propondo?”**

Essa mudança parece pequena.

Mas ela altera completamente a forma como treinamos, comunicamos e construímos cultura.

Ordens podem produzir resultados rápidos.

Influência produz resultados duradouros.

Porque ninguém muda apenas porque recebeu uma ordem.

As pessoas mudam quando encontram motivos para acreditar que vale a pena mudar.

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

**Norminha 892**

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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

# Fique atento! Fornecimento de EPI não exime adicional de insalubridade por ruído

**Norminha 892, 09/07/2026**

A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera que ruídos acima de 55 decibéis (dB) durante o dia podem causar estresse e a exposição contínua acima de 85 dB, comum em ambientes ocupacionais, acende o alerta para danos auditivos permanentes.

O tema é pauta no Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf), com o entendimento de que mesmo com a declaração do Equipamento de Proteção Individual (EPI) no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), não se afasta a cobrança do adicional ao Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (Gilrat).

## Grau de exposição ao ruído

A tese tem como fundamento o Tema 555 do Supremo Tribunal Federal (STF), que tratou dos efeitos do fornecimento de EPI sobre o reconhecimento do tempo de serviço especial, e o Ato Declaratório Interpretativo RFB 2/2019 da Receita Federal, em que a contribuição adicional é devida ainda que medidas de proteção neutralizem ou reduzam o grau de exposição a níveis legais de tolerância.

Para o conselheiro Roberto Jun

queira, representante dos contribuintes na 1ª Turma da 1ª Câmara da 2ª Seção, o tema no STF frisa que o EPI não neutraliza completamente a nocividade de exposição aos ruídos, especialmente os acima dos limites legais, além de tais equipamentos podem perder sua eficácia ao longo do tempo e ainda há variáveis, como a validade do item e uso correto durante a jornada de trabalho.

Ao JOTA, o conselheiro destacou ainda que a exposição prolongada aos ruídos extrapola o desencadeamento de perda auditiva. Como citado no início deste texto, além de estresse e outros distúrbios, há riscos de vibração ir para os ossos, tecidos até causar problemas cardiovasculares, sendo que a única maneira de neutralizar seria a eliminação integral da fonte de barulho. "O STF indicou que compete à própria Corte reavaliar eventuais avanços tecnológicos são suficientes para afastar esses riscos", destacou Junqueira ao JOTA.

## Exemplo na indústria alimentícia

Um caso nesses trâmites foi aplicado em uma cooperativa de alimentos em Chapecó (SC), que foi obrigada a pagar adicional de insalubridade a um operador de produção. Segundo texto divulga

do pelo ConJur, o operador trabalhava na área de "cozidos" do frigorífico (responsável por cozimento, pasteurização e embalagem de carnes em grande escala), sendo exposto a altos níveis de ruído, sustentando que os EPIs não eliminavam os riscos à saúde.

Em sua defesa, a cooperativa alegou o fornecimento de "protetores auriculares com observância estrita de prazo de validade", e mantinha Programa de Conservação Auditiva, inspeções periódicas e seguia orientações técnicas do Ministério do Trabalho.

Nos autos, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve por unanimidade a decisão, concluindo que os protetores auriculares reduzem ruídos a níveis abaixo dos limites de tolerância previsto em lei, após laudo comprobatório.

## Normas e regramentos

Uma das Normas Regulamentadoras que trata do tema é a NR-15 (saiba mais em CIPA & Incêndio), além da NBR 10.151, que estabelece níveis de emissão de ruídos a todos que estão expostos, ou seja, pessoas trabalhadoras e quem reside no entorno desses locais. Vale lembrar que não há um horário específico, mas limites de volume para os ambien



A tese tem como fundamento o Tema 555 do Supremo Tribunal Federal (STF), que tratou dos efeitos do fornecimento de EPI sobre o reconhecimento do tempo de serviço especial, e o Ato Declaratório Interpretativo RFB 2/2019 da Receita Federal

tes.

Ao Jornal Cruzeiro do Sul, o advogado especialista em direito civil e imobiliário, Jhemison Alves Martins, explica que, de acordo com essa NBR, em áreas residenciais, o som não deve ultrapassar 55 dB durante o dia, das 7h às 20h ou das 8h às 19h, e dependendo da localidade, e 50 dB durante a noite.

Uma das recentes polêmicas sobre o tema foi na cidade de São Paulo, em que o Órgão Especial do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP) julgou inconstitucional o decreto 60.581/2021, que tornou mais brandos os limites de ruído para obras de construção civil. Segundo matéria do

g1, o decreto questionado permitiu a emissão de ruídos de até 85 dB durante o dia e de 59 dB à noite pela construção civil, diferente dos exigidos na NBR 10.151.

A capital paulista registrou recorde nas reclamações de barulho em 2025, com 50 mil registros no canal 156, canal de comunicação da prefeitura. Em nota ao g1, o Executivo Municipal aguardava notificação para analisar o caso.

**Assine a Revista Cipa&Incêndio:**

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

**Norminha 892**

# Caixa de mercado será indenizada após se urinar esperando liberação para banheiro

**Norminha 892, 09/07/2026**

Operadora de caixa que afirmou ter se urinado duas vezes durante a jornada de trabalho por não conseguir ser liberada para ir ao banheiro será indenizada em R\$ 50 mil por danos morais.

A 4ª turma do TRT da 9ª região reformou a sentença de 1ª instância ao concluir que a demora na substituição dos operadores de caixa violava a dignidade dos trabalhadores.

## Espera para usar banheiro

A trabalhadora ajuizou a ação alegando que precisava solicitar liberação para deixar o caixa e aguardava entre 40 e 50 minutos até ser substituída. Segundo ela, em duas ocasiões não conseguiu esperar, urinou na própria roupa e permaneceu assim até o fim do expediente.

Também afirmou que outras operadoras enfrentavam a mesma situação e pediu indenização por danos morais em valor não inferior a R\$ 40 mil.

Em defesa, a empresa sustentou que não restringia o uso do

banheiro. Alegou que os operadores de caixa apenas precisavam acionar o orientador para providenciar a substituição ou o fechamento provisório do caixa e negou que a trabalhadora ou outros empregados tivessem se urinado durante o expediente.

## Demora incompatível com necessidades fisiológicas

O relator, desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, afirmou que a prova oral demonstrou que os operadores de caixa dependiam da substituição por outro empregado para poder deixar o posto.

Embora tenha afastado parte do depoimento de uma testemunha que afirmou esperar entre uma e duas horas para usar o banheiro, por entender que esse relato destoava das demais provas, o colegiado concluiu que os depoimentos convergiam quanto à existência de espera de, no mínimo, 15 minutos para a liberação.

Dessa forma, esse tempo de espera, segundo o relator, extrapola os limites fisiológicos dos

trabalhadores.

"Essa circunstância acabava por desprezar os limites impostos ao sistema fisiológico humano, a tal ponto que alguns dos operadores de caixa acabaram por urinar nas suas próprias roupas, ainda em seus postos de trabalho."

Na avaliação do relator, a prova testemunhal também demonstrou que a prática não era isolada, mas recorrente no ambiente de trabalho.

"Deste modo, a partir da prova testemunhal, observa-se que essa conduta manifestamente abusiva do poder diretivo do empregador era sistematizada e institucionalizada no ambiente laboral, praticada de maneira indiscriminada em face dos operadores de caixa."

Considerando a gravidade da conduta, o período do contrato de trabalho e a capacidade econômica da empresa, a turma fixou a indenização por danos morais em R\$ 50 mil. **Migalhas**

**Norminha 892**

### ENTENDA OS CONCEITOS PARA UMA VIDA MAIS SEGURA!

**PERIGO:** Fonte potencial capaz de produzir danos: pessoais, materiais, ambientais ou conjugação destes.  
Ex: Piso Irregular, Lay-out deficiente, Eletricidade, Altura, Espaço confinado, Inflamável, Explosivo, Incêndio, Explosão, Intempéries, Animal peçonhento, Trabalho a quente etc.

**DANO:** É um prejuízo ou efeito negativo de um evento. Podem ser materiais (tangíveis) ou imateriais (intangíveis).  
Ex: Quebra de um equipamento, queima de um motor, desabamento de um prédio, lesão corporal, ofensa, injúria etc.

**PERDA:** É o dano que não se recupera.  
Ex: Veículo incendiado, amputação de um membro etc.

**RISCO:** Provém da combinação da probabilidade de acontecer um evento danoso com a gravidade decorrente deste evento. Decorre da exposição deliberada ao Perigo.  
Exemplos:  
• Não seguir as normas de segurança estabelecidas pela empresa  
• Operar veículos sem habilitação  
• Dirigir alcoolizado  
• Tomar banho de mar após os arreficéis (Boa Viagem)  
• Não utilizar os equipamentos de proteção individual  
• Anular sistema de proteção  
• Improvisar ferramentas etc.

**INCIDENTE CRÍTICO:** É toda ocorrência que tem potencial para causar dano, por motivos diversos não o causou. É conhecido como quase acidente.  
Exemplo: Quase atingido por carga suspensa; Quase atropelado ao atravessar a rua atento ao celular; Quase colidiu com o veículo, desatento e em alta velocidade etc.

**ACIDENTE DO TRABALHO (Art.19/Lei 8.213/91):** É toda ocorrência que acontece ao indivíduo que se encontra a serviço da empresa ou ao empregado doméstico que provoca perturbação funcional ou lesão corporal, parcial ou total, permanente ou temporária ou a morte.  
Exemplos: Corpo estranho no GO, Lesão na coluna cervical, choque elétrico, queda, escoriação, contusão, fratura, queimadura, amputação etc.

**DOENÇA OCUPACIONAL:** É o agravamento ao estado de saúde decorrente ao exercício do trabalho, em função das características da atividade desenvolvida pela função.  
Exemplos:  
• Fibr - Perda Auditiva Induzida por Ruído  
• Síndrome de Reynold  
• Catarata profissional  
• Mal de Wilson  
• Saturnismo  
• Síndrome de Burn Out  
• Manganismo  
• Ansiedade Crônica  
• Bagaçoise  
• Depressão etc.

**AUTOR: FABRÍCIO VAREJÃO**  
ENGENHEIRO, PROFESSOR E ESCRITOR

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347000145 - Norminha 892 - 09/07/2026 - Fim da Pág. 13/13