

Norminha

Janeiro Branco Conscientização sobre acidentes de trabalho	Fevereiro Rosa Conscientização sobre doenças crônicas e Alzheimer	Fevereiro Laranja Combate à Lactemia	Março Verde Combate ao Câncer de Colo de Útero	Maio Amarelo Prevenção de Acidentes de Trabalho
Março Azul Prevenção de Acidentes de Trabalho e doenças ocupacionais	Abril Verde "Combate à Hepatite B"	Junho Vermelho Instituição do Dia Nacional de Segurança	Julho Amarelo "Combate à Hepatite B"	Agosto Laranja Conscientização sobre a Exatidão Médica
Setembro Amarelo Prevenção de Acidentes de Trabalho e doenças ocupacionais	Outubro Rosa Conscientização sobre o Câncer de Mama	Novembro Azul Mês Mundial de Combate ao Câncer de Próstata	Dezembro Vermelho Prevenção de STI (Aids e outras STIs)	Dezembro Laranja Mês de Conscientização do Câncer de Pâncreas

Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 17 - Edição: 817 - 30/01/2025 - 13 Páginas
Responsável: Maioli, WC (Comendador de Honra da SST e Professor Honoris Causa) Mte 51/09860-8 - contato@norminha.net.br - Whats (18) 99765-2705

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

Presidente Epitácio - SP
Rua Cuiabá, 3-82 - Centro
18 3528-1146 18 99730-7015
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 Pontiano, 477 - Centro
18 3528-1146 18 99730-7018
contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocacia@rosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

Entendendo o Porquê da Gestão de Segurança do Trabalho não ser Custo e sim Investimento nas Empresas

CADA
Norminha 817, 30/01/2025
Por Fabrício Varejão - Engenheiro, Professor e Escritor.

As empresas tem como principal objetivo auferir lucro, porém inevitavelmente no processo de empreendedorismo coexistem responsabilidades adjacentes que fazem parte da dinâmica empresarial, a exemplo da geração de emprego e renda, da necessidade de se cumprirem obrigações legais, inclusive pagamento de tributos, da busca da competitividade, e fundamentalmente garantir que empregados tenham as suas integridades físicas e mentais preservadas.

Através de gerações no Brasil, desde os anos 70, predominou nas empresas a mentalidade de que registrar ocorrências de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais seria prejudicial às mesmas, expondo-as à fiscalização e vulnerabilizando-se ao se comprometerem a pagar os lícitos direitos do trabalhador acidentado, fato equivocado de efeito reverso, pois ao se deixar de notificar ocorrências desta natureza, empresas geram efeitos danosos muito piores a si mesmas, as quais normalmente passam a responder judicialmente pelos seus atos impróprios e quase sempre são condenadas a pagarem vultosas indenizações.

Ledo engano interpretar que a ocorrência de um Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional não notificada protege a empresa, haja vista que pelas regras vigentes do RGPS,

despesas ao encargo da empresa para com o trabalhador segurado acidentado ou adoecido correspondem a grosso modo aos gastos com primeiros socorros, atendimento médico, despesas hospitalares, medicamentos, e o pagamento dos 15 (quinze) primeiros dias de salário à vítima do acidente, pós o registro da ocorrência pela CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho, devidamente preenchida, ficando os benefícios previdenciários a partir do 16º dia de afastamento integralmente à responsabilidade da Previdência Social.

De outra forma, as empresas que fazem a Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional de forma improvisada, inadequada, incompleta, tentando conseguir vantagens de qualquer forma, consideram que possuir uma Gestão de Segurança do Trabalho onera os custos de processos e de produtos, que a contratação de profissionais habilitados a exemplo de Técnicos de Segurança do Trabalho, Engenheiros de Segurança do Trabalho, Médicos do Trabalho e outros, ou aplicar treinamentos especializados de SST, adquirir e implantar EPLs e EPCs para proteção individual ou coletiva de trabalhadores, aplicar técnicas avançadas de Análise de Riscos, manter a ordem, limpeza e sinalização de segurança nos ambientes de trabalho representam CUSTO, cometem grave erro de interpretação e Gestão de Negócios. Verdadeiro é saber que ao se aplicar a Gestão de Segurança do Trabalho é claramente comprovado que o INVESTIMENTO produzirá

efeitos positivos esperados e os resultados financeiros da aplicação de recursos na Prevenção de Acidentes em pelo menos o período de um ano, sem registrar ocorrências, comparado a um outro período de um ano, sem aplicação de meios de Prevenção de Acidentes e com registro de ocorrências, demonstrará claramente o retorno do investimento realizado na empresa.

Ao cabo da comprovação destes fatos, com dados obtidos facilmente nas estatísticas de ST e na Contabilidade das empresas, tornar-se-á ululante que investir em uma Ges-

tão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional profissional é essencial para se atingir um melhor resultado financeiro desejado pelas empresas.

Adquira os livros do Professor Fabrício Varejão (Incidentes e Acidentes do Trabalho; Gerência de Riscos na Construção Civil; GRO e PGR Sem Medo !!!; Engenharia de Segurança do Trabalho Sem Meio Termo; Engenharia de Segurança do Trabalho Ponto a Ponto);
<https://fabriciovarejao.rf.gd/>
N817



ATENÇÃO: Você que é Docente de SST, Associe a ANDEST do Brasil
www.andestdobrasil.org
Ícone Pessoa Física ou Pessoa Jurídica.

CURSO INSTRUTOR NR-35
CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO
PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
PRESIDENTE PRUDENTE/SP: 25, 26, 27 e 28/Fevereiro/2025
CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO
R\$1.200,00 A VISTA, POR PESSOA
PAGAMENTO A VISTA ATÉ 24/01/2025: R\$1.000,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.200,00 VIA PAGBANK

CURSO INSTRUTOR NR-35
CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO
PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
ARAÇATUBA/SP: 13, 14, 15 e 16/Maio/2025
CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO
R\$1.200,00 A VISTA, POR PESSOA
PAGAMENTO A VISTA ATÉ 13/04/2025: R\$1.000,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.200,00 VIA PAGBANK

CURSO INSTRUTOR AUDITOR NR-12
CERTIFICADO RECONHECIDO, MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO; PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
ARAÇATUBA/SP: 12, 13, 14 e 15/MARÇO/2025
R\$2.200,00 A VISTA, POR PESSOA
PAGAMENTO A VISTA ATÉ 14/02/2025: R\$1.800,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$2.200,00 VIA PAGBANK
INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:
Whats 18 99765-2705
contato@norminha.net.br

Cursos presenciais em Araçatuba/SP e Presidente Prudente/SP, de capacitação a arrecadação de fundos para manutenção de Norminha! Participem!
WhatsApp (18) 99765-2705

E mais! Instrutor NR-20; Instrutor NR33, Instrutor Operador de Empilhadeira e HO+Perícia

Você vai ver nessa edição:

- PÁGINA 02/13 - Norminha 817, 30/01/2025**
Resolução obriga Operador de Empilhadeira a possuir CNH; Prefeitura de Esperança/PB lança Projeto "SST TEM QUE TER"; EPLs Femininos e Inclusivos: Veja como a JGB® está transformando a Segurança no Trabalho; Em cumprimento a acordo judicial com o MPT, o Conselho Regional de Psicologia oferece curso gratuito sobre saúde mental no trabalho.
- PÁGINA 03/13**
O Café e a Corda; Segurança no home office: como criar um ambiente de trabalho seguro em casa.
- PÁGINA 04 e 05/13**
Como se preparar para a SIPAT 2025 e garantir a segurança e bem-estar dos funcionários.
- PÁGINA 05/13**
O Ser Social e o Negócio na Segurança.
- PÁGINA 06/13**
MINICURSO: TEORIA E GESTÃO DOS RISCOS PSICOSOCIAIS; Segurança cultivada como principal valor?
- PÁGINA 07/13**
'Mariana foi a sirene de Brumadinho': Famílias cobram Justiça após 6 anos da tragédia de Brumadinho; Novas formas de empregabilidade impulsionam Residência em Medicina do Trabalho.
- PÁGINA 08/13**
Ambiente Tóxico!; Conheça as melhores práticas em saúde corporativa.
- PÁGINA 09/13**
A geração Z e a bricolagem; Estabilidade acidentária: o que é e como funciona? Caso de motoboy em SC ilustra a importância do direito.
- PÁGINA 10/13**
Certificado de Aprovação: o que é, importância e muito mais!
- PÁGINA 11/13**
Absurdos inacreditáveis no mercado de trabalho externo.
- PÁGINA 12/13**
Alteração na NR-20; JBS anuncia entrada no segmento de ovos com nova aquisição; Mais de 8 mil deixam o trabalho por problemas de saúde mental no Espírito Santo.
- PÁGINA 13/13**
Exames toxicológicos não devem constar dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASO); Felicidade no trabalho: como atuar no setor da construção para reter talentos e engajar funcionários; Resoluções instituem ou alteram GTTs das NRs 4, 11, 16 e 24.

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?
NORMINHA GRATUITO:
<https://chat.whatsapp.com/EI4r44iIPgKFJF04XZhDSSQ>
CANAL NO TELEGRAM:
<https://t.me/norma2009>
INSTAGRAM, SIGA-NOS:
https://www.instagram.com/norminha_revista/

CLIQUE ABAIXO E OUÇA
Rádio SESMT 1
CLIQUE ABAIXO E ACESSE
NORMAS REGULAMENTADORAS

EPIs Femininos e Inclusivos: Veja como a JGB está transformando a Segurança no Trabalho

Norminha 817, 30/01/2025

No cenário industrial, a segurança do trabalhador é uma prioridade. Contudo, por muitos anos, os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) foram projetados com base em padrões masculinos, ignorando as necessidades específicas de mulheres e pessoas com deficiência (PCD). Essa abordagem pode comprometer a proteção, o conforto e a inclusão no ambiente de trabalho.

A JGB®, referência na fabricação de EPIs há quase quatro décadas, está à frente desse movimento por inclusão e inovação. Reconhecendo a diversidade da força de trabalho, a empresa desenvolveu uma linha de EPIs com modelagens femininas e soluções específicas para o público PCD, garantindo segurança sem



abrir mão do conforto e da acessibilidade.

Por que os EPIs femininos são fundamentais?

O número de mulheres em setores como mineração, siderurgia e construção civil cresce a cada ano. Entretanto, há muitas dificuldades devido ao uso de EPIs específicos para o corpo masculino, que podem ser desconfortáveis e até ineficazes. A JGB® entende essas necessidades e criou vestimentas e equipamentos com modelagens femininas, respeitando as diferenças anatômicas, liberdade de movimento e conforto.

EPIs para PCD: inclusão e proteção na prática.

Para as pessoas com deficiência, o desafio vai além do ajuste anatômico. É crucial que os EPIs ofere-



çam recursos adaptados e ajustes personalizados. Pensando nisso, a JGB® desenvolveu soluções como vestimentas inclusivas e equipamentos inovadores, que garantem proteção sem comprometer a autonomia dos trabalhadores.

Compromisso com a diversidade e a inovação.

A JGB® reafirma seu compromisso com a segurança e a inclusão, a empresa acredita que a proteção e eficaz só é possível quando respeitamos as necessidades e diferenças de cada indivíduo.

Com essa visão, a JGB® segue transformando o mercado de EPIs, trazendo soluções que não apenas protegem, mas também valorizam a diversidade da força de trabalho.

N817

Seu colaborador mais seguro com **EPI.com**

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

EPI.com
Equipamentos de Segurança

FALE CONOSCO AGORA MESMO! É SÓ CLICAR

18 3608-3003

RUA BRASIL, 177 - BAIRRO SAO JOAO - ARAÇATUBA/SP



Prefeitura de Esperança/PB lança Projeto "SST TEM QUE TER"

Norminha 817, 30/01/2025

No último dia 27 foi lançado o Projeto "SST TEM QUE TER" para as alunas do curso de Corte e Costura da Prefeitura de Esperança na Paraíba.



A Secretaria de Ação Social está oferecendo, nas capacitações, mini cursos em Saúde e Segurança no Trabalho para todos os alunos(as). A ideia é garantir que os educandos estejam preparados para prevenir acidentes e doenças no ambiente de trabalho.



O projeto tem parceria com o SSESSE (Serviço Especializado em Saúde e Segurança do Servidor de Esperança) para orientar os alunos em formação profissional sobre a importância da prevenção de aci-

N817

Resolução exige que Operador de Empilhadeira tenha CNH

Norminha 817, 30/01/2025

A **RESOLUÇÃO CONTRAN Nº 1.017, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2024** publicada no DOU no dia 13 de dezembro de 2024, passa a exigir que o Operador de Empilhadeira tenha a CNH (Carteira Nacional de Habilitação).

No Artigo 2º da Resolução em seu § 3º ressalta o seguinte: "Aplica-se às empilhadeiras as mesmas disposições dos tratores de construção civil e pavimentação, quanto ao registro e habilitação dos condutores".

De acordo com o Artigo 143 do CTB Operador de Empilhadeira cujo peso bruto total não exceda a 3.500

kg é exigido a Categoria B em sua CNH.

Provavelmente o Grupo de Trabalho Tripartite da NR11, que foi instituído pelo MTE (Leia matéria na página 13/13 dessa edição), poderá providenciar novo texto para o assunto.

N817

Em cumprimento a acordo judicial com o MPT, o Conselho Regional de Psicologia oferece curso gratuito sobre saúde mental no trabalho

Norminha 817, 30/01/2025

Após acordo judicial assinado com Ministério Público do Trabalho em São Paulo, o Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (CRP SP), em parceria com a Fundação Vanzolini, anunciou para o dia 20 de janeiro a abertura das inscrições para o curso gratuito "Saúde mental no trabalho: aspectos psicossociais de risco e proteção", no site: <https://vanzolini.org.br/cursos/>.

Idealizado pelo MPT, a criação do curso é resultado de atuação do órgão junto ao CRP-SP por descumprimento de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado em 2023, que previa a regularização da contratação de empregados concursados e elaboração e implementação de um Plano de Cargos e Salários, em um prazo de 12 meses. A-

pós o prazo concedido e a verificação do não cumprimento do acordo, o MPT ajuizou ação na justiça do Trabalho contra o CRP SP solicitando, além das obrigações contidas no TAC, uma multa por danos morais coletivos no valor de R\$ 1 milhão.

Em uma negociação judicial, as partes firmaram novo acordo que incluiu, além de todos os pedidos anteriores e a multa, a realização de curso de formação em saúde do trabalhador destinado a gestores e afins.

O curso, que terá início em março de 2025, é gratuito e voltado para profissionais atuantes em núcleos de atenção à saúde do trabalhador, gestores, profissionais de RH, psicólogos e interessados no tema.

O objetivo é capacitar profissionais

da liderança a identificar e compreender os riscos psicossociais que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores de sua empresa ou organização, já que ela está diretamente ligada aos índices de produtividade e ao bem-estar desses colaboradores.

A modalidade de ensino será híbrida, com encontros virtuais ao vivo duas vezes por semana, à noite, e atividades assíncronas no ambiente virtual de aprendizagem da Fundação Vanzolini.

Interessados podem obter mais informações e se inscrever pelo site da Fundação Vanzolini, acessando <https://vanzolini.org.br/cursos/>

Clique aqui, saiba mais e conheça o caso que resultou em benefício aos trabalhadores.

N817



dentos e doenças no trabalho, o objetivo é abordar os principais fatores de risco de cada profissão.



A equipe do SSESSE é formada Jailma Costa - Técnica de Enfermagem do Trabalho, Edmilson Miranda Ribeiro - Médico do Trabalho, Meria Silva - Engenheira de Segurança, Ângela Maria Lira Rocha Sales de Souza da Secretaria de Administração e Taiana Grangeiro da Secretaria de Ação Social.

A Prefeitura de Esperança/PB também já desenvolveu projeto junto aos alunos de sua rede municipal gravando um CD sobre SST na Escola.



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

O Café e a Corda

Norminha 817, 30/01/2025

Toninho era famoso no canteiro de obras não pelo serviço, mas pelo café mais forte que você podia imaginar. "Meu café é melhor que qualquer EPI!", dizia ele, rindo enquanto servia uma dose aos colegas. O problema? Toninho achava que o cinto de segurança era opcional, afinal, "café me mantém alerta e firme".

Um dia, lá estava ele, equilibrando a garrafa de café e um sanduíche, quando tropeçou no próprio café solto. Tudo aconteceu em câmera lenta: o sanduíche voou, o café girou no ar, e Toninho sentiu aquele frio na espinha ao perceber que ia despencar. Por sorte, estava em um andar baixo e caiu apenas em um monte de areia. No entanto, o impacto foi suficiente para virar o tema de fofocas no almoço.

"Toninho, seu café é bom, mas não é santo milagreiro!", brincou um dos colegas. Com um pé torcido e uma garrafa amassada, ele finalmente

mente cedeu à realidade: café não segura ninguém.

No dia seguinte, Toninho apareceu com um cinto de segurança tão novo que ainda brilhava. "Agora o café é meu combustível, mas o cinto é meu anjo da guarda!" Desde então, virou o maior defensor dos EPIs, sempre repetindo a máxima: "Café pode salvar seu dia, mas só a segurança salva sua vida!"

Reflexão: A vida não é como o café de Toninho: não dá para fazer outro se algo der errado. Leve a segurança a sério, porque não há segunda chance para a sua vida.

N817

*Eu sou Claudiano Ferreira, Técnico de Segurança do Trabalho e Gestor de Pessoas. Meu telefone é (93) 98119-3823, e meu e-mail é claudiotecseg@outlook.com.br.

Vamos construir juntos um futuro melhor para você e sua equipe. Um abraço!"

"Não é o que você fala, é como você fala!"

Como a sua entonação e linguagem corporal moldam o que os outros ouvem

Caríssimo leitor,

É com imensa satisfação que apresento a você este livro, um guia prático e reflexivo que tem como propósito transformar a maneira como você se comunica em todas as áreas da sua vida.

A comunicação é uma habilidade fundamental que vai muito além das palavras ditas. É um reflexo de como nos conectamos com o mundo ao nosso redor, seja no ambiente familiar, no trabalho ou em nossos relacionamentos pessoais. Este livro, estruturado em 12 tópicos cuidadosamente desenvolvidos, aborda desde a importância da escuta ativa até o impacto transformador da empatia e da comunicação assertiva.

Você descobrirá como pequenos ajustes no tom de voz, na linguagem corporal e na escolha das palavras podem construir pontes, resolver conflitos e inspirar mudanças.

Cada capítulo é acompanhado de exemplos práticos, técnicas aplicáveis e reflexões que farão você enxergar a comunicação como uma ferramenta poderosa de conexão e crescimento.

Seja você um líder, um colega de



LANÇAMENTO
do meu segundo Livro

Este livro é perfeito para qualquer pessoa que queira se comunicar de forma mais eficaz, seja no trabalho, na vida pessoal ou nas redes sociais.

ESTOU CONFIANTE DE QUE VOCÊ VAI ADORAR ESTE LIVRO TANTO QUANTO EU ADOREI ESCREVÊ-LO.

Link na legenda

<https://go.hotmart.com/597694132F>

trabalho, um cônjuge ou um pai/mãe; este livro oferece insights valiosos para fortalecer laços, inspirar pessoas e transformar a forma como você se relaciona com o mundo.

Convido você a embarcar nesta jornada de autoconhecimento e aprendizado, explorando o poder das palavras ditas com propósito e clareza. Que cada página seja uma oportunidade de crescimento, e que ao final desta leitura, você descubra novas maneiras de tocar corações e inspirar mudanças.

N817

CURSO INSTRUTOR NR-35
 CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO
 PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
PREZIDENTE PRUDENTE/SP:
 25, 26, 27 e 28/Fevereiro/2025
 CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO
R\$1.200,00 A VISTA, POR PESSOA
 PAGAMENTO A VISTA ATÉ 24/01/2025: R\$1.000,00
 PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.200,00 VIA PAGBANK
 INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:
 Whats 18 99765-2705
 contato@norminha.net.br

CURSO INSTRUTOR AUDITOR NR-12
 CERTIFICADO RECONHECIDO, MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO; PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
ARAÇATUBA/SP:
 12, 13, 14 e 15/MARÇO/2025
R\$2.200,00 A VISTA, POR PESSOA
 PAGAMENTO A VISTA ATÉ 14/02/2025: R\$1.800,00
 PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$2.200,00 VIA PAGBANK
 INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:
 Whats 18 99765-2705
 contato@norminha.net.br

Tecnologia da NASA na Camiseta da JGB

Apresentamos a Camiseta Outlast®Texion® Ref. 433 TMO, desenvolvida para oferecer conforto e proteção em ambientes de alta exigência térmica. Produzida com materiais de ponta, como o tecido Link -(CO2)® Outlast, utilizado pela NASA, esta peça combina tecnologia avançada e sustentabilidade.

@jgbequipamentos

Segurança no home office: como criar um ambiente de trabalho seguro em casa

Norminha 817, 30/01/2025

Com o crescimento do trabalho remoto, especialmente após a pandemia, o home office tornou-se parte essencial da rotina de muitas pessoas. O home office trouxe consigo alguns benefícios como flexibilidade e redução de deslocamentos.

Entretanto, o trabalho remoto também apresenta alguns desafios específicos, sobretudo no que diz respeito à segurança. Desde a proteção de dados e informações confidenciais até a organização do espaço físico e cuidados com a saúde, é fundamental criar um ambiente de trabalho seguro e eficiente. Sendo assim, no artigo de hoje, vamos abordar algumas estratégias práticas para garantir que o seu home office seja produtivo, saudável e protegido contra riscos tanto físicos quanto digitais.

E então, se interessou pelo conteúdo? Continue lendo nosso artigo e veja como criar um espaço de trabalho em casa que seja seguro e eficiente.

Como construir um ambiente de trabalho remoto seguro?

Para criar um ambiente de trabalho seguro em casa é necessário cuidar de diversos aspectos que abrangem segurança física, proteção de dados e bem-estar geral. Confira agora algumas dicas fundamentais para esse processo:

1. Organização do espaço físico

Antes de mais nada, é fundamental que você escolha um espaço exclusivo para o trabalho, longe de distrações. Após isso, componha o espaço com móveis ergonômicos para evitar lesões posturais. Forneça uma boa iluminação para o local, visando assim, reduzir o cansaço visual – opte por uma luz natural.

E por fim, organize fios e cabos para evitar tropeços e mantenha o es-

paço livre de objetos perigosos. Um ambiente de trabalho seguro começa com a organização do espaço físico. Portanto, certifique-se de que sua estação de trabalho atenda às normas de ergonomia e esteja livre de perigos que possam causar acidentes.

2. Proteja seus dados e dispositivos

No home office, a proteção dos dados é fundamental. Com o aumento de cyberataques, as empresas e seus colaboradores devem adotar práticas de segurança digital.

Por isso, é fundamental a criação de senhas fortes, a utilização de redes seguras – a recomendação é de evitar redes públicas e, se possível, configurar uma VPN para maior segurança – e a atualização constante do sistema operacional.

Além disso, é recomendado que os trabalhadores utilizem os equipamentos fornecidos pela empresa, visto que, eles costumam ter medidas adicionais de segurança.

3. Adote hábitos de segurança

Os hábitos diários também contribuem para a segurança no home office. É essencial que você esteja atento tanto à sua saúde quanto ao ambiente em que trabalha. É fundamental estabelecer horários claros para começar, fazer pausas e terminar o expediente.

Além disso, é muito importante que o trabalhador se movimente a cada hora para prevenir problemas de circulação e dores musculares e também criar um certo limite entre a vida pessoal e profissional.

Além da segurança física, é importante também que o trabalhador tome cuidado com o gerenciamento de informações sensíveis, como, por exemplo, o descarte de documentos. Também é essencial que o trabalhador esteja pronto para situações de emergência, como no caso

de quedas de energia.

4. Atenção à saúde mental

É importante ressaltar que, a segurança no home office também está relacionada à sua saúde mental. Afinal, trabalhar em casa pode levar ao isolamento e ao desequilíbrio entre vida profissional e pessoal. Por isso, é essencial estabelecer um espaço exclusivo para o trabalho e definir momentos para descanso e lazer.

Além disso, é de extrema importância que o trabalhador mantenha contato com os colegas e superiores para reduzir a sensação de isolamento.

Com essas medidas, você pode garantir um ambiente de trabalho mais seguro, eficiente e saudável, mesmo no conforto do lar.

A importância da segurança no home office

A segurança no home office é essencial para garantir a proteção de dados corporativos, a integridade física dos trabalhadores e a manutenção de um ambiente produtivo.

A falta de estrutura adequada em casa pode gerar problemas ergonômicos, acidentes domésticos e até impactos negativos na saúde mental.

Por isso, adotar práticas seguras no home office é indispensável para evitar prejuízos financeiros, preservar a privacidade de informações e promover o bem-estar do colaborador.

O home office oferece muitas vantagens, mas também exige atenção à segurança para garantir uma experiência positiva e produtiva.

Com essas práticas, fica mais fácil enfrentar os desafios do trabalho remoto de maneira eficiente e segura.

N817 CIPINHA

Como se preparar para a SIPAT 2025 e garantir a segurança e bem-estar dos funcionários

Norminha 817, 30/01/2025



Você já ouviu falar da SIPAT?

Essa sigla significa Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, um evento que tem como objetivo promover a segurança e o bem-estar dos trabalhadores dentro das empresas. E, para o ano de 2025, é fundamental que as empresas comecem a se preparar desde já.

Durante a SIPAT, são realizadas diversas atividades, palestras e treinamentos voltados para a prevenção de acidentes e para a conscientização dos funcionários em relação à segurança no ambiente de trabalho. É uma oportunidade de promover uma mudança de mentalidade e estimular práticas mais seguras em todas as áreas da empresa.

Para garantir o sucesso da SIPAT em 2025, é importante que as empresas invistam em planejamento antecipado, selecionando temas relevantes para as palestras, promovendo dinâmicas interativas e incentivando a participação ativa dos colaboradores. Além disso, é necessário que todas as medidas de segurança sejam revisadas e atualizadas regularmente, garantindo que estejam alinhadas com as normas e regulamentações vigentes.

Não deixe para última hora! Comece a se preparar desde já para a SIPAT 2025 e garanta a segurança e o bem-estar dos seus colaboradores.

O que é a SIPAT e sua importância para as empresas

A SIPAT, ou Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho, é um evento promovido anualmente nas empresas com o objetivo de conscientizar os colaboradores sobre a importância da segurança no ambiente laboral. Este evento é regulamentado pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do Ministério do Trabalho e Emprego, que deter-

mina a obrigatoriedade de sua realização nas organizações que possuem Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs). Durante essa semana, diversas atividades são organizadas para promover a reflexão e o aprendizado sobre práticas seguras de trabalho, visando a redução de acidentes e doenças ocupacionais.

A importância da SIPAT vai além da simples realização de eventos. Ela representa um compromisso da empresa com a saúde e segurança de seus colaboradores, refletindo uma cultura organizacional que valoriza a prevenção. Ao participar da

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

SIPAT, os funcionários têm a oportunidade de se engajar em discussões sobre os riscos presentes em suas funções e aprender a identificar situações perigosas. Isso não apenas melhora a segurança individual, mas também cria um ambiente de trabalho mais colaborativo e alerta, onde todos se sentem responsáveis pelo bem-estar uns dos outros.

Além disso, a SIPAT é uma oportunidade para a empresa reavaliar suas políticas de segurança e saúde. Durante o evento, é possível fazer um levantamento das práticas existentes e identificar áreas que necessitam de melhorias. Esse processo de avaliação é essencial para garantir que as medidas de segurança estejam atualizadas e adequadas às normas vigentes, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos os colaboradores.

Estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

As estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais revelam uma realidade preocupante em muitos setores. Segundo dados

do Ministério da Economia, cerca de 700 mil acidentes de trabalho são registrados anualmente no Brasil, o que representa uma média de 1.900 ocorrências por dia. Esses números não incluem apenas os acidentes graves, mas também aqueles considerados leves, que podem, no entanto, impactar significativamente a vida do trabalhador e a produtividade da empresa. Além disso, as doenças ocupacionais, que ocorrem em decorrência das condições de trabalho, também são responsáveis por um número alarmante de afastamentos.

É importante destacar que muitos desses acidentes são evitáveis. A falta de treinamento adequado e a negligência nas normas de segurança são fatores que contribuem para essa realidade. Por exemplo, o uso inadequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a realização de atividades sem a supervisão adequada podem levar a situações de risco. Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que, para cada dólar investido em segurança, as empresas podem economizar até 4 dólares em custos decorrentes de acidentes e doenças. Isso demonstra que a prevenção não é apenas uma questão de ética, mas também uma estratégia financeira inteligente.

As estatísticas também mostram que os setores mais afetados por acidentes de trabalho incluem a construção civil, a indústria de transformação e o setor agrícola. Esses dados ressaltam a necessidade de uma abordagem proativa por parte das empresas em relação à segurança no trabalho. A SIPAT se torna, portanto, uma ferramenta essencial na luta contra esses números alarmantes, pois oferece um espaço para a conscientização e a educação sobre práticas seguras, além de fomentar um ambiente de diálogo entre colaboradores e gestores sobre a segurança no trabalho.

Benefícios da realização da SIPAT

A realização da SIPAT traz uma série de benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa como um todo. Um dos principais benefícios é a conscientização dos

colaboradores sobre a segurança no ambiente de trabalho. Durante a SIPAT, os funcionários têm a oportunidade de participar de palestras, workshops e dinâmicas que abordam temas relevantes, como prevenção de acidentes, ergonomia e saúde mental. Essa conscientização pode levar a uma mudança de comportamento, onde os colaboradores se tornam mais vigilantes e proativos em relação à segurança.

Outro benefício significativo da SIPAT é a melhoria do clima organizacional. Quando os colaboradores percebem que a empresa se preocupa com seu bem-estar e segurança, isso gera um aumento na motivação e satisfação no trabalho. A SIPAT promove um espaço de interação e troca de experiências, fortalecendo os laços entre os membros da equipe. Essa interação pode resultar em um ambiente de trabalho mais colaborativo e harmonioso, onde todos se sentem valorizados e ouvidos.

Além disso, a SIPAT contribui para a redução de custos relacionados a acidentes e afastamentos. Com um maior nível de conscientização e práticas de segurança mais efetivas, a empresa pode reduzir significativamente o número de acidentes de trabalho. Isso não apenas minimiza os custos diretos, como indenizações e tratamentos médicos, mas também os custos indiretos, que incluem perda de produtividade e impacto na moral da equipe. Portanto, investir na SIPAT é uma estratégia que traz retorno financeiro a longo prazo, além de promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Planejando a SIPAT 2025

O planejamento da SIPAT 2025 deve começar com antecedência, permitindo que todas as etapas necessárias sejam cuidadosamente elaboradas. Para iniciar esse processo, as empresas devem formar uma comissão organizadora, composta por membros da CIPA, representantes da gestão e colaboradores. Essa comissão será responsável por definir os objetivos do evento, as atividades a serem realizadas e a logística necessária para cada uma delas. É essencial que essa equipe seja diversificada, para que diferentes perspectivas e necessidades sejam consideradas durante o planejamento.

Uma das primeiras tarefas da comissão organizadora é realizar uma pesquisa com os colaboradores para identificar quais são os temas mais relevantes e que despertam maior interesse. Essa pesquisa pode ser feita por meio de questionários ou reuniões abertas, onde os funcionários podem expressar suas opiniões e sugestões. A escolha dos temas deve ser baseada nas necessidades específicas da empresa, levando em conta os riscos mais comuns e as áreas que demandam mais atenção em termos de segurança e saúde.

Além disso, o planejamento deve

incluir a definição de um cronograma detalhado, que estabeleça as datas e horários das atividades programadas, além de prazos para a execução de cada uma delas. A comunicação interna também é fundamental nesse processo; garantir que todos os colaboradores estejam cientes da programação da SIPAT e da importância de sua participação é essencial para o sucesso do evento. Dessa forma, o planejamento da SIPAT 2025 deve ser uma atividade colaborativa e inclusiva, onde todos os colaboradores se sintam parte do processo.

Definindo os temas e atividades da SIPAT

Definir os temas e atividades da SIPAT é uma etapa crucial para garantir a relevância e o impacto do evento. Os temas escolhidos devem ser atuais e refletir as necessidades e preocupações dos colaboradores. É importante que a comissão organizadora considere a realidade da empresa, incluindo os riscos mais comuns enfrentados no dia a dia, como ergonomia, uso de EPIs, saúde mental e prevenção de incêndios. A escolha de temas diversificados ajuda a abranger diferentes aspectos da segurança no trabalho e a manter o interesse dos participantes.

As atividades propostas devem ser interativas e envolventes, incentivando a participação ativa dos colaboradores. Palestras com especialistas na área de segurança do trabalho, dinâmicas de grupo e simulações de situações de risco são exemplos de atividades que podem ser realizadas. A inclusão de jogos e competições também pode estimular o engajamento, tornando o aprendizado mais leve e divertido. Além disso, é interessante promover workshops onde os colaboradores possam aprender na prática como aplicar as recomendações de segurança em suas funções.

Outro ponto importante é a possibilidade de trazer relatos de experiências reais de colaboradores que passaram por situações de risco. Isso pode ajudar a humanizar o tema e mostrar aos demais funcionários a importância de seguir as normas de segurança. Com essas abordagens, a SIPAT se torna um evento não apenas informativo, mas também transformador, capaz de gerar uma verdadeira mudança de mentalidade em relação à segurança no ambiente de trabalho.

Divulgando e promovendo a SIPAT

A divulgação da SIPAT é um fator determinante para garantir a participação ativa dos colaboradores. Uma estratégia eficaz de comunicação deve ser desenvolvida, utilizando diversos canais disponíveis na empresa, como e-mails, murais, redes sociais internas e reuniões. É importante que a mensagem sobre a SIPAT chegue a todos os colaboradores, destacando a importância

Continua na Página 05/13



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

O Ser Social e o Negócio na Segurança

Norminha 817, 30/01/2025
Por Adilson Monteiro

As empresas cada vez mais tem a necessidade da promoção das pessoas e das suas relações sociais, especialmente com o receio das doenças mentais como fantasma impactando a produtividade e criatividade no Negócio.

Na Segurança, os profissionais nesta necessidade, tem se aplicado a conhecer cada vez mais as ciências da área de humanas como Psicologia, Sociologia, Filosofia, Antropologia, Linguística, História, entre outras.

As Ciências Humanas é o conjunto de ciências que tem como objeto de estudo o ser humano. Por investigar o homem e a sociedade, essas ciências abordam sobre diversos aspectos, sejam teóricos, práticos ou subjetivos, como linguagem, cultura e produção de conhecimento. Dentro das Organizações elas ajudam a entender as relações pelo todo do ser social.

Como ser social, não fugiremos do termo cultura para as organizações especialmente para os caminhos que a Liderança adota na condução do Negócio.

Assim, na empresa para respeitar essa condição do ser social, desafia a Liderança a fornecer um local de trabalho seguro e sociavelmente saudável como base e ao mesmo tempo, prover condições de excelência organizacional e integridade no desempenho estratégico, financeiro e operacional.

Na teoria e nas políticas impressas, isso parece funcionar, mas a prática diária destas relações não se mostra tão real como nos papéis dos Líderes.

Pensem da seguinte forma, se há um objetivo para a Segurança em que o líder atingindo uma redução de um indicador reativo ou um período sem acidentes que lhe renderá um 10% da composição de outros



O Ser Social e o Negócio na Segurança.

indicadores (ex. qualidade e produtividade) que somam estes 90%, qual será a prioridade no cumprimento de prioridades?

Com certeza os 90%, apesar da Organização incentivar a Liderança a promover a Segurança, inclusive com recompensa financeira, mas na prática, isso não passa da boa intenção e a Segurança acaba sendo preterida em relação aos objetivos do Negócio e interesses pessoais na carreira.

Portanto o abandono do ser social acaba acontecendo e com isso depreciação das condições sociais e em consequência a Segurança também sofre.

Concluo que a simples prática da tradicional ferramenta do sistema comando-controle de recompensar somente aquilo que beneficia o Negócio nas suas relações financeiras e cliente, não tem a relação direta no favorecimento da Segurança. Assim, a forma mais eficiente da Segurança para uma evolução, esta deve ser atrelada à Ética empresarial, que muito supera as questões financeiras residindo na própria sobrevivência do Negócio.

A adoção da Segurança como valor ético, deixa em segundo nível as questões financeiras e de outros interesses materiais, ajudando os Líderes a ter um pensamento baseado em altos valores do que simplesmente atingimento taxas e metas periódicas, valorizando o ser social.

N817

Continuação da Página 04/13

do evento e os benefícios de participar. A comunicação deve ser clara e objetiva, ressaltando as datas, horários e atividades programadas.

Além disso, é interessante usar materiais visuais, como cartazes e banners, para criar uma identidade visual para a SIPAT. Isso ajuda a criar um clima de expectativa e engajamento entre os colaboradores. A utilização de vídeos curtos, que apresentem um resumo das atividades planejadas e depoimentos de colaboradores sobre a importância da segurança, também pode ser uma estratégia eficaz para atrair a atenção e o interesse dos funcionários.

Promover a participação ativa dos colaboradores pode ser feito por meio de incentivos. Por exemplo, oferecer premiações para as equipes que se destacarem nas dinâmicas ou realizar sorteios de brindes durante o evento pode aumentar a motivação. Além disso, é importante que a liderança da empresa esteja envolvida e participe das atividades, mostrando que a segurança no trabalho é uma prioridade para todos. Dessa forma, a divulgação e promoção da SIPAT devem ser encaradas como um esforço coletivo, onde todos têm um papel a desempenhar.

Organizando palestras e workshops para a SIPAT

As palestras e workshops são componentes fundamentais da SIPAT, pois são momentos de aprendizado e troca de conhecimentos. Para organizar essas atividades, é essencial convidar profissionais qualificados e reconhecidos na área de segurança do trabalho, saúde ocupacional e ergonomia. A escolha dos palestrantes deve considerar não apenas suas credenciais, mas também sua capacidade de se comunicar de forma clara e envolvente com os colaboradores. Palestras que utilizam recursos audiovisuais e interações lúdicas com o público tendem a ser mais eficazes.

Os workshops, por sua vez, devem ser planejados com uma abordagem prática, onde os colaboradores possam aplicar os conceitos aprendidos em situações reais. É importante definir um número adequado de participantes para cada workshop, garantindo que todos tenham a oportunidade de participar ativamente. A utilização de materiais de apoio, como manuais e guias, pode enriquecer a experiência dos colaboradores e facilitar o aprendizado.

Além disso, é interessante incluir momentos de discussão e perguntas, onde os participantes possam esclarecer dúvidas e compartilhar suas experiências. Essas interações enriquecem o aprendizado e ajudam a criar um ambiente de confiança, onde os colaboradores se sintam à vontade para expressar suas preocupações e opiniões sobre a segurança no trabalho. Com uma boa organização, as palestras e workshops se tornarão momentos memoráveis e significativos durante a SIPAT.

Atividades de integração e engajamento dos colaboradores

As atividades de integração são essenciais para promover o engajamento dos colaboradores durante a SIPAT. Essas atividades devem ser planejadas de forma a estimular o trabalho em equipe e a interação entre diferentes setores da empresa. Dinâmicas de grupo, jogos e desafios podem ser incorporados à programação, proporcionando momentos de descontração e aprendizado. Esse tipo de atividade não apenas fortalece os laços entre os colaboradores, mas também contribui para a construção de uma cultura de segurança coletiva.

Uma ideia interessante é realizar competições que envolvam a aplicação de conhecimentos sobre segurança no trabalho. Por exemplo, criar um quiz sobre normas de segurança ou promover um jogo de perguntas e respostas pode ser uma forma divertida de revisar os conteúdos abordados nas palestras. Além disso, a realização de simulações de situações de risco pode ajudar os colaboradores a se familiarizarem com os procedimentos de emergência, aumentando a confiança e a capacidade de resposta em casos reais.

Outro aspecto importante é a valorização dos colaboradores que se destacam nas atividades da SIPAT. Reconhecer os esforços e as contribuições de todos os participantes, seja por meio de premiações simbólicas ou menções honrosas, pode motivar ainda mais a equipe e reforçar a importância da segurança no ambiente de trabalho. Com atividades de integração bem elaboradas, a SIPAT se torna não apenas um evento informativo, mas uma experiência que une e transforma a equipe.

Avaliando os resultados da SIPAT 2025

Após a realização da SIPAT 2025, é fundamental realizar uma avaliação dos resultados obtidos. Essa avaliação deve considerar diversos

aspectos, como a participação dos colaboradores, a qualidade das palestras e workshops, e o impacto das atividades na conscientização sobre segurança no trabalho. A coleta de feedback é uma etapa crucial nesse processo; para isso, podem ser utilizados questionários, entrevistas ou reuniões de avaliação, onde os colaboradores possam compartilhar suas opiniões e sugestões para futuras edições.

Além de avaliar a satisfação dos colaboradores, é importante analisar dados quantitativos, como a redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais após a SIPAT. Comparar esses dados com os números anteriores ao evento pode fornecer uma visão clara do impacto que a SIPAT teve na cultura de segurança da empresa. Essa análise permitirá identificar pontos fortes e áreas que necessitam de melhorias, contribuindo para um planejamento mais eficaz nas próximas edições.

Por fim, a avaliação dos resultados deve ser compartilhada com todos os colaboradores, reforçando a transparência e a importância da participação de todos no processo de melhoria contínua. Essa prática ajuda a fortalecer a cultura de segurança dentro da empresa, mostrando que a participação na SIPAT é valorizada e que os esforços conjuntos são essenciais para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos.

Conclusão e próximos passos para garantir a segurança e bem-estar dos colaboradores

A SIPAT 2025 representa uma oportunidade valiosa para as empresas promoverem a segurança e o bem-estar de seus colaboradores. Ao planejar e realizar um evento bem estruturado, que envolva atividades interativas e educativas, as organizações podem contribuir significativamente para a conscientização sobre a importância da segurança no trabalho. A avaliação dos resultados obtidos após a SIPAT é essencial para garantir que as práticas de segurança sejam constantemente aprimoradas e que os colaboradores se sintam valorizados e ouvidos.

Os próximos passos para garantir a segurança e bem-estar dos colaboradores incluem a implementação das sugestões e feedbacks coletados durante a avaliação da SIPAT. Além disso, é importante que as empresas continuem investindo em treinamentos regulares e ações de conscientização ao longo do ano, para que a segurança não se torne um tema restrito a uma única semana. A construção de uma cultura de segurança sólida requer um compromisso contínuo de todos os níveis da organização.

Não deixe para a última hora! **Entre em contato agora mesmo** e descubra como nossas palestras podem elevar sua SIPAT a outro nível, criando um evento marcante e alinhado com os valores da sua empresa.

N817

REALIZARTE Treinamentos

CURSO INSTRUTOR NR-33
 CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO
 PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
PRESIDENTE PRUDENTE/SP:
 25, 26, 27 e 28/Março/2025
 CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO
R\$1.400,00 A VISTA, POR PESSOA
 PAGAMENTO A VISTA ATÉ 24/02/2025: R\$1.200,00
 PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.400,00 VIA PAGBANK
 INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:
 Whats 18 99765-2705
 contato@norminha.net.br

CURSO INSTRUTOR NR-35
 CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO
 PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
ARAÇATUBA/SP:
 13, 14, 15 e 16/Maio/2025
 CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO
R\$1.200,00 A VISTA, POR PESSOA
 PAGAMENTO A VISTA ATÉ 13/04/2025: R\$1.000,00
 PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.200,00 VIA PAGBANK
 INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:
 Whats 18 99765-2705
 contato@norminha.net.br

ROSINALDO RAMOS
 ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
 advocaciariosinaldoramos

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

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

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

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



MINICURSO: TEORIA E GESTÃO DOS RISCOS PSICOSOCIAIS

Norminha 817, 30/01/2025

Em atenção ao convite da Associação dos Engenheiros de Segurança do Trabalho do Piauí e do CREA-PI, o Engenheiro de Segurança do Trabalho, Francisco Edison Sampaio, Doutor em Segurança e Saúde Ocupacionais, ministrou um minicurso sobre a gestão dos riscos psicossociais, no último dia 22 de janeiro, em vista da exigência da Nova NR 1 que sofreu alteração no seu capítulo 1.5 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e tornou obrigatória a inclusão dos fatores de riscos psicossociais no Programa de Gestão de Riscos (PGR) a partir de maio de 2025.



lerrou para a necessidade de uma gestão séria e competente, principalmente no que se refere à avaliação e plano de gestão. Neste sentido, alertou a urgência de capacitação dos profissionais do SESMT, considerando que esta situação é nova e desafiadora para a maioria destes profissionais.



O interesse pelo minicurso foi enorme e mesmo tendo sido disponibilizadas cadeiras adicionais no auditório do CREA-PI pessoas ficaram em pé para assistir o evento e outras tiveram mesmo que desistir porque não havia mais lugar para ninguém. Uma atividade programada para cerca de 50 pessoas teve 165 presentes.



Evento reuniu profissionais do PI

O Engenheiro Sampaio discorreu sobre a relevância dos riscos psicossociais na gestão da segurança e saúde no trabalho, considerando que cada vez mais tais fatores de riscos mostram-se associados ao adoecimento e afastamento de trabalhadores de suas atividades laborais. Quanto ao atendimento da Portaria 1.419/2024 que inclui os riscos psicossociais no PGR, o palestrante a-

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

Ao final, o Engenheiro Sampaio, informou que desenvolveu uma plataforma de aperfeiçoamento profissional em segurança e saúde no trabalho: <https://sstvirtual.com.br/> e que a partir de março deve disponibilizar para os interessados um curso completo de Gestão de Riscos Ocupacionais para atender a NR 1.



Presidente do CREA-PI recebendo exemplar do livro do Engenheiro Sampaio

O eng. Sampaio ainda fez um sorteio do seu livro que trata do Absenteísmo-doença de Servidores Públicos e fez a doação de um exemplar ao Presidente do CREA-PI, Eng. Hércules Medeiros.

NR17

Segurança cultivada como principal valor?

Norminha 817, 30/01/2025
Por Rodrigo Rosa

A segurança tem de ser cultivada como principal valor. É comum ser visto e deparar com esse ditado, onde de muitos mencionam esta frase, do colaborador aos diretores e donos da empresa, mas, será que a segurança de fato é cultivada como principal valor?

Fica alguns questionamentos para ser analisado se é mesmo principal valor a segurança:

Quando envolve dispêndio em fazer segurança, muitas vezes optam na mão de obra mais em conta, barata e muitas vezes o barato pode sair caro. (Isso é considerado como principal valor)?

Aderir um projeto onde deve-se seguir diretrizes conforme preconizam as normas regulamentadora. Se a empresa optar em realizar sem o projeto com art. (Isso é considerado como principal valor)?

Realizar campanhas em prol de conscientização para aguçar colaboradores a ter uma percepção de risco maior. Caso o pedido é negado. (Isso é considerado como principal valor)?

Bom, existe vários exemplos de como o SESMT, tenta transmutar uma cultura dentro de uma empresa, porém encontra-se obstáculos por pessoas que dizem (SEGURANÇA TEM DE SER CULTIVADA COMO

PRINCIPAL VALOR)

Sobretudo, tenho pensamentos quiméricos quando o assunto é segurança, pois, como o SESMT, trabalha com prevenção e é rotina já ter em mente, medidas de prevenção, conscientização e antecipação, cujo objetivo é propor melhorias nos ambientes de trabalho. Porém existem dificuldades neste processo, ainda que, a garantia a proteção da integridade física, dos colaboradores será benéfico e de interesse de ambas as partes. No entanto, não generalizando, mas, a questão torna-se complexa, em muitas empresas, uma vez quando falamos de mudanças de hábitos, não é um trabalho fácil, prova disso, os exemplos acima. Em virtude disso, para começar ter uma mudança, deve-se mudar o modo de pensar, tendo em vista apoio nos quesitos solicitados acima pelo corpo técnico de segurança. É importante lembrar que, produção e segurança têm de ser departamento adstrito, onde deve-se ter uma boa comunicação, planejamento e interoperabilidade. O envolvimento de todos é fulcral para mudança de cultura, onde tem de existir conceitos de hábitos em prol de ser originado ao trabalho saudável e seguro. NR17

Escrito por: Rodrigo Rosa
Engenheiro de segurança
Escritor de artigos
WhatsApp: (93) 991777856

CURSO HO+ PERÍCIA
CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO
PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 17 HORAS
ARAÇATUBA/SP:
23, 24 e 25/Julho/2025
CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO
R\$1.400,00 A VISTA, POR PESSOA
PAGAMENTO A VISTA ATÉ 23/06/2025: R\$1.200,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.400,00 VIA PAGBANK
INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES: **HO**
Whats 18 99765-2705
contato@norminha.net.br

CURSO HO+ PERÍCIA
CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO
PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 17 HORAS
PRESIDENTE PRUDENTE/SP:
23, 24 e 25/Abril/2025
CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO
R\$1.400,00 A VISTA, POR PESSOA
PAGAMENTO A VISTA ATÉ 24/03/2025: R\$1.200,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.400,00 VIA PAGBANK
INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES: **HO**
Whats 18 99765-2705
contato@norminha.net.br

CURSO INSTRUTOR AUDITOR NR-12
CERTIFICADO RECONHECIDO, MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO; PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS
ARAÇATUBA/SP:
12, 13, 14 e 15/MARÇO/2025
R\$2.200,00 A VISTA, POR PESSOA
PAGAMENTO A VISTA ATÉ 14/02/2025: R\$1.800,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$2.200,00 VIA PAGBANK
INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES: **NR 12**
Whats 18 99765-2705
contato@norminha.net.br

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

PREVSEG

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

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

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

REDES SOCIAIS:
@guarainsp
Guarainsp
Guarainsp Inspeção e Calibração

GUARAINSP
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

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

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

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

'Mariana foi a sirene de Brumadinho': Famílias cobram Justiça após 6 anos da tragédia de Brumadinho

Norminha 817, 30/01/2025



Ao todo, 272 morreram no rompimento da barragem da mina Córrego do Feijão, da Vale, em Minas Gerais

Lembrar a história para que ela não se repita. Isso é o que move a busca pela Justiça e conforta os corações de famílias que foram precocemente separadas em 25 de janeiro de 2019, em Brumadinho (Minas Gerais), em uma das maiores tragédias ambientais e humanas na história do Brasil.

Seis anos depois, a luta é a mesma, e o luto não parece ter fim. Manter a memória daqueles que se foram, soterrados pela lama, uniu famílias e deu origem a um memorial às vítimas do rompimento da barragem da mina Córrego do Feijão, da Vale, para abrigar os restos mortais recuperados das vítimas.



Memorial Brumadinho é inaugurado neste sábado, 25, após seis anos da tragédia
Foto: Leo Drumond/Nitro

Ao todo, 272 morreram, mas três corpos continuam desaparecidos até hoje. A ideia por trás do memorial é também contar a história do que aconteceu pela visão das famílias, que vivem com cicatrizes deixadas pelo caso.

Nayara Porto é presidente da Avabrum (Associação de Familiares de Vítimas e Atingidos pelo Rompimento da Barragem Mina Córrego do Feijão – Brumadinho). Ela perdeu o marido e o cunhado na tragédia, e hoje a associação a ajuda cerca de 900 associados a seguir em busca de um desfecho para a história.

Criada em agosto de 2019, a Avabrum surgiu pela necessidade das famílias em concentrar a busca dos direitos em uma única entidade. Os pilares da associação são: memória, encontro dos corpos das vítimas, Justiça e responsabilização, a não repetição da tragédia e o reconhecimento dos direitos dos familiares.

“Eu perdi o meu marido, Everton Lopes Ferreira, de 32 anos na época, e perdi meu cunhado, Thiago da Silva Barbosa, de 30 anos. A minha irmã estava saindo de um tratamento de depressão profunda. Eu vivi dias terríveis da minha vida, mas também não tive nem tempo de ter luto, porque eu tinha que cuidar da minha irmã”, relembra. Nayara só conseguiu viver o luto, de fato, cer-

ca de um ano depois, quando sua irmã estava melhor.

“Foi aí que eu vivi o meu luto e faço tratamento psicológico até hoje, tomo remédio, e a gente vai vivendo. Estar na luta com a Avabrum me dá muita força, porque eu jamais aceitaria o que aconteceu com o meu marido e é um meio de dar voz para ele, porque ele não esperaria menos de mim. E eu vou, a gente vai, até o fim na luta por essa Justiça, porque eu aprendi que a gente planta, mas a gente tem que colher”, defende Nayara.

Luto sem fim

À espera do primeiro neto, Helena Taliberti recebeu a notícia de que havia perdido a filha, o filho, a nora grávida, o ex-marido e a esposa dele para a tragédia. “A família toda morreu, então foi um trauma enorme, uma tragédia que só começou naquele dia 25 de janeiro de 2019. É uma dor cotidiana, é um luto que não acaba”.

O filho e a filha de Helena, Luiz e Camila, foram encontrados mortos na primeira semana após a tragédia, mas a nora só foi encontrada após 22 dias. Luiz e a nora de Helena moravam na Austrália e estavam passando férias no Brasil, quando decidiram se hospedar em Brumadinho para conhecer Inhotim -- um dos mais importantes acervos de arte contemporânea do Brasil.

“Não tinha informação nenhuma nos primeiros dias, e não sabia a magnitude”. Ela lembra outro rompimento de barragem, a tragédia em Mariana (MG), em 2015, mas confessa que apesar de ter ficado conternada, aquilo parecia distante de sua realidade, morando em São Paulo.

“Meus filhos eram turistas. Nós somos de São Paulo. Eles estavam lá passeando. Então, não é porque aconteceu longe de você. Mariana foi a sirene de Brumadinho que não foi ouvida”, conta.

“Não é um luto normal. Porque você sabe que a todo momento eles descobrem coisas, que a morte deles poderia ter sido evitada. O rompimento da barragem poderia ter sido evitado. E não foi evitado por ganância, por busca do lucro acima de qualquer coisa, acima da vida”, completa.



Memorial Brumadinho é inaugurado neste sábado, 25, após seis anos da tragédia
Foto: Leo Drumond/Nitro

Somos Sementes

Com a partida precoce dos filhos, Helena fundou junto com amigos o Instituto Somos Sementes, atuantes na preservação da memória das vítimas do rompimento da barragem.

“Quando você luta por Justiça, você não pode esquecer o que aconteceu em momento algum. Eu acho que nós temos que fazer essa tragédia ser lembrada constantemente para que não aconteça de novo, para que a mineração mude a sua forma de se relacionar com comunidades, com o meio ambiente, que seja uma mineração responsável e sustentável”.

O objetivo é fazer com que a sociedade possa ver que aquilo “poderia ter acontecido com qualquer um”, segundo Helena. “É fazer com que as pessoas que estão envolvidas na tragédia, que eram funcionários da Vale, e que estão arrolados no processo criminal, que eles sejam julgados. Que eles sejam julgados e responsabilizados por aquilo que eles fizeram. O nosso luto só vai sossegar, o coração da gente só vai sossegar na hora que isso acontecer”.

Espera por justiça

O julgamento da Vale, empresa responsável pela barragem da mina Córrego do Feijão, que rompeu e provocou a destruição em Brumadinho, ainda não aconteceu. Em dezembro de 2024, a Justiça absolveu o ex-presidente da Vale S.A., Fabio Schvartsman. O ex-diretor de Ferrosos e Carvão da empresa, Gerd Pe-

ter Poppinga, foi condenado ao pagamento de multa de R\$ 27 milhões por infração ao art. 153 da Lei 6.404.

“Seis anos de impunidade, seis anos sem Justiça, seis anos que, na nossa cabeça, os réus riem da cara da gente. E a gente fica aqui, vivendo um dia após dia, como se fosse 25 de janeiro todos os dias”, desabafa Nayara.

“O julgamento ainda não aconteceu. A gente sabe que isso pode ser mais demorado. E eu acho que nós não podemos jamais desistir. Já não desiste porque você está cercado de pessoas que lutam pelo mesmo objetivo. Tentaram nos enterrar; não sabiam que éramos sementes”, diz Helena.

Memorial Brumadinho



Memorial Brumadinho é inaugurado neste sábado, 25, após seis anos da tragédia
Foto: Leo Drumond/Nitro

O Memorial Brumadinho foi inau-

gurado no último sábado, 25, com uma cerimônia especial envolvendo familiares das vítimas, autoridades e a comunidade local.



Criado pela mobilização dos familiares, o espaço homenageia as 272 vidas perdidas no rompimento da barragem da Mina Córrego do Feijão, incluindo trabalhadores, nascituros, moradores e turistas. Localizado no próprio Córrego do Feijão, o memorial se junta a outros memoriais in situ, como o Cais do Valongo, o Memorial 11 de Setembro e Auschwitz, mantendo viva a memória da tragédia.

Além de ser um espaço de memória, ele também servirá como área de convivência, com projetos educativos e de pesquisa nas áreas do meio ambiente, geografia, arquitetura, direito e história, com foco na tragédia e nos desdobramentos dela.

N817

TERRA

Novas formas de empregabilidade impulsionam Residência em Medicina do Trabalho

Norminha 817, 30/01/2025

Clique aqui e assine a Revista CIPA&Incêndio

As novas formas de empregabilidade e também a inserção de novas doenças relacionadas ao trabalho impulsionaram a busca por formação e residência em Medicina do Trabalho, reconhecida como especialidade em 2003, pela Resolução do Conselho Federal de Medicina (CFM) nº 1643/2003.

Uma pesquisa publicada pelo site de cursos Eu Médico Residente mostrou que de 2012 a 2022 o número de especialistas foi maior do que 50%, ou seja, foram registrados em mais de 8 mil médicos, figurando entre as oito especialidades com o maior número de especialistas (em torno de 20 mil profissionais).

“Entre 2017 e 2022, já tivemos vagas ociosas. No entanto, nos últimos anos, a procura foi retomada, chegando até 20 candidatos por vaga no último ano. Temos um bom resultado de empregabilidade dos residentes, a maioria deles já sai da residência com emprego em empresas reconhecidas”, explica Dra. Flávia Souza de Almeida, coordenadora e preceptora da Residência em Medicina do Trabalho da Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo (ISCMSP), em reportagem da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT).



Residência e especialização

Em geral, a especialização dura 24 meses e envolve temas como ambiente de trabalho seguro, interdisciplinaridade e reflexões sobre direitos dos trabalhadores, além das práticas nas especialidades mais comuns na rotina do médico do trabalho, como dermatologia, otorrinolaringologia, oftalmologia, fisioterapia, ortopedia entre outros.

“As competências essenciais para se tornar um médico do trabalho de excelência foram adquiridas durante minha formação na pós-graduação. A evolução continua no campo da Medicina do Trabalho e a crescente demanda por profissionais qualificados têm sido evidentes nos últimos anos, impulsionadas pelas transformações decorrentes da globalização e pelo uso cada vez mais avançado de tecnologias”,

comenta Ana Paula Martins, egressa da Universidade de Fortaleza (Unifor) e atuando como médica do trabalho.

N817

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NORMINHA GRATUITO:

<https://chat.whatsapp.com/Elr44iPqKFJF04XZhDSS0>

CANAL NO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:

https://www.instagram.com/norminha_revista/

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

Conheça as melhores práticas em saúde corporativa

Norminha 817, 30/01/2025

A saúde corporativa tem se tornado um dos pilares estratégicos para empresas que desejam crescer de forma sustentável. Mais do que um diferencial competitivo, investir no bem-estar dos colaboradores é uma necessidade para manter uma equipe saudável, engajada e produtiva.

Falar sobre saúde, seja dentro ou fora das empresas, é uma necessidade, mas também há muitas vantagens de fazer isso, principalmente se feito da forma certa.

Ao longo deste artigo, veja qual a relevância da saúde corporativa e confira as melhores práticas dela, abordando desde estratégias de prevenção até ações que fortalecem a cultura organizacional e promovem um ambiente de trabalho equilibrado.

Acompanhe a leitura!

Importância da saúde corporativa no ambiente de trabalho

Saúde é um debate universal, que tem relevância em todos os âmbitos e por isso tem tantos determinantes. Por isso, a amplitude da saúde também atinge o espaço laboral e, nele, o conceito de saúde corporativa vai além do cuidado com a saúde física dos colaboradores.

Ele abrange a saúde mental, emocional e social, criando uma abordagem holística que beneficia tanto o indivíduo quanto a empresa. Estudos mostram que ambientes de trabalho saudáveis apresentam maior retenção de talentos, produtividade elevada e menores índices de absenteísmo.

Um dos principais desafios da saúde corporativa é equilibrar as demandas do mercado com o bem-estar dos colaboradores. Isso exige uma mudança de cultura organizacional, na qual o cuidado com as pessoas deixa de ser uma obrigação legal para se tornar uma prioridade estratégica.

Empresas que investem em saúde corporativa não apenas reduzem custos associados a doenças e afastamentos, como também promovem um clima organizacional mais positivo, onde os colaboradores se sentem valorizados e engajados. Mas como fazer isso?

Conheça as melhores práticas em saúde corporativa

Há diversas maneiras de promover o bem-estar dos colaboradores. É importante ser criativo, atento e ter uma boa equipe ou assessoria para contribuir com a saúde corporativa do próprio negócio, com as próprias peculiaridades.

Para ajudar, trouxemos boas opções para implementar pensando no clima organizacional e saúde dos trabalhadores:

1. Criação de programas de bem-estar personalizados

Uma das práticas mais eficazes em saúde corporativa é a implementação de programas de bem-estar personalizados. Como dito, cada empresa possui uma cultura única,

e entender as necessidades específicas dos colaboradores é o melhor para criar ações que gerem impacto real. Algumas delas podem ser:

- Ginástica laboral para a equipe
- Aulas de meditação e mindfulness
- Campanhas de vacinação no local de trabalho
- Um dia com uma hora a menos
- Sexta-feira descontraída no mês (com roupa menos tradicional ou café da manhã na empresa)
- Incentivos para práticas esportivas, como subsídios para academias
- Day off de aniversário

Essas atividades ajudam a prevenir doenças crônicas e promovem a adoção de hábitos saudáveis, contribuindo para uma equipe mais motivada e produtiva.

2. Promoção de saúde mental

A saúde mental é um aspecto frequentemente negligenciado nas empresas, mas essencial para a qualidade de vida dos colaboradores, por isso, precisa estar cada vez mais presente nas ações de saúde corporativa.

Para abordar essa questão, é fundamental que líderes e gestores promovam um ambiente acolhedor, onde os funcionários sintam-se confortáveis para falar sobre suas dificuldades emocionais.

Estratégias incluem oferecer apoio psicológico, promover palestras sobre saúde mental e capacitar líderes para identificarem sinais de estresse e burnout em suas equipes. Além disso, horários flexíveis e a possibilidade de trabalho remoto podem aliviar a pressão e proporcionar maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

3. Investimento em ergonomia

Muitas doenças ocupacionais estão relacionadas à falta de ergonomia no ambiente de trabalho. Investir em móveis e equipamentos ergonômicos é uma prática simples, mas eficaz, para prevenir dores musculares, problemas na coluna e outros distúrbios físicos que afetam a produtividade.

As empresas podem complementar essas ações com treinamentos sobre posturas corretas e organização do espaço de trabalho, especialmente em cenários de trabalho remoto. Pequenas mudanças no ambiente podem fazer uma grande diferença no bem-estar dos colaboradores.

E sim, a segurança do trabalho opera diretamente com a saúde corporativa!

4. Adoção de programas de saúde preventiva

A prevenção é um dos pilares da saúde corporativa. Promover campanhas de conscientização sobre a importância de exames médicos regulares, alimentação saudável e prática de exercícios físicos reduz significativamente os custos relacionados a doenças.

Este incentivo garante o cuidado com o colaborador e também evita medidas de afastamento por doen-

ças. Não há nada mais eficaz do que prevenir, então esta é uma das melhores maneiras de cuidar dos profissionais que fazem parte da sua empresa.

Algumas ações preventivas incluem:

- Realizar parcerias com clínicas para realização de check-ups anuais
- Distribuir materiais educativos sobre saúde
- Realizar palestras e momentos de conscientização, como em semanas temáticas, tal qual a SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho)

Todas essas iniciativas demonstram o compromisso da empresa com a saúde dos colaboradores e fortalecem a cultura de autocuidado.

5. Fomento de um clima organizacional positivo

Um ambiente de trabalho saudável é aquele que valoriza a comunicação clara, o respeito mútuo e o reconhecimento. O clima organizacional tem impacto direto na saúde dos colaboradores, pois relações conflituosas e falta de transparência podem gerar estresse e insatisfação.

Promover encontros regulares entre equipes, realizar pesquisas de clima organizacional e implementar práticas de feedback construtivo são formas de fortalecer a relação entre empresa e colaborador.

É fundamental que os profissionais se sintam livres para dar feedbacks sobre a empresa, sobre a gestão ou opinar sobre fluxo de trabalho. Esta liberdade de comunicação não apenas diminui infelicidades e erros, como também coopera com o bom clima organizacional e promove melhorias.

Além disso, ações de reconhecimento, como premiações por desempenho e valorização de ideias, aumentam o engajamento e a motivação.

Investir em saúde corporativa só traz benefícios para a empresa e o colaborador

Os benefícios de uma abordagem estratégica à saúde corporativa são inúmeros. Além de reduzir custos com absenteísmo e afastamentos, empresas que valorizam a saúde dos seus colaboradores observam melhorias significativas em produtividade, engajamento e retenção de talentos.

Adicionalmente, empresas que priorizam a saúde corporativa fortalecem sua imagem no mercado, sendo vistas como organizações que se preocupam com as pessoas.

Se deseja melhorar a saúde corporativa da sua empresa, conheça a **Realizarte Palestras** e os serviços que temos a oferecer para empresas que querem o melhor para a sua equipe.

N817

Realizarte Palestras e Treinamentos



Ambiente Tóxico!

Norminha 817, 30/01/2025

Por **Marcus Augusto Biffi**
Plant Manager Conselheiro e Consultor

Um ambiente de trabalho tóxico pode ser devastador para a saúde mental e bem-estar dos funcionários, além de prejudicar a produtividade e o sucesso da empresa. Identificar os sinais de alerta são cruciais para proteger sua saúde e buscar soluções.

* **Exclusões e fofocas:** Um ambiente de trabalho saudável promove a inclusão e o respeito mútuo.

Se você perceber que colegas são constantemente excluídos de projetos ou conversas, ou se fofocas e boatos são frequentes, isso pode indicar um ambiente tóxico.

* **Intimidação, medo e insegurança:** Ninguém deve se sentir ameaçado ou inseguro no trabalho.

Se você ou seus colegas são alvo de intimidação, humilhação ou agressão, é fundamental denunciar e buscar ajuda.

* **Favoritismo e parcialidade:** Um ambiente de trabalho justo oferece oportunidades iguais para todos.

Se você perceber que alguns funcionários são constantemente favorecidos em detrimento de outros, isso pode criar um clima de desmotivação e ressentimento.

* **Falta de comunicação e transparência:** A comunicação clara e transparente é essencial para o bom funcionamento de qualquer equipe.

Se você sente que informações importantes são omitidas ou distorcidas, isso pode gerar desconfiança e conflitos.

* **Falta de reconhecimento:** Todos nós precisamos nos sentiremos valorizados e reconhecidos por nosso trabalho.

Se seus esforços são constantemente ignorados ou minimizados, isso pode levar à desmotivação e ao esgotamento.

* **Trabalho, trabalho, trabalho:** É importante ter uma carga de trabalho equilibrada e tempo para descanso e lazer.

Se você se sente constantemente sobrecarregado e sem tempo para cuidar de sua saúde física e mental, isso pode ser um sinal de alerta de um ambiente de trabalho tóxico.

O que fazer se você identificar esses sinais?

* **Converse com seus colegas:** Compartilhe suas preocupações e veja se eles também estão enfrentando problemas semelhantes.

* **Procure ajuda do RH:** O departamento de Recursos Humanos pode oferecer suporte e orientação para lidar com a situação.

* **Busque apoio externo:** Converse com amigos, familiares ou um profissional de saúde mental para lidar com o estresse e a ansiedade.

* **Considere mudar de emprego:** Se a situação não melhorar, buscar um novo emprego pode ser a melhor opção para proteger sua saúde e bem-estar.

Lembre-se, você não está sozinho(a) e não precisa tolerar um ambiente de trabalho tóxico.

Ao identificar os sinais de alerta e buscar ajuda, você pode proteger sua saúde e construir uma carreira mais feliz e saudável.

N817

CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO

CURSO HO+ PERÍCIA

PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 17 HORAS

PRESIDENTE PRUDENTE/SP:

23, 24 e 25/Abril/2025

CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO

VAGAS LIMITADAS GARANTAS JÁ

R\$1.400,00

A VISTA, POR PESSOA

PAGAMENTO A VISTA ATÉ 24/03/2025: R\$1.200,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.400,00 VIA PAGBANK

INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:

Whats 18 99765-2705

contato@norminha.net.br

Higiene Ocupacional

norminha.net.br

Navarro

Treinamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial

Estabilidade acidentária: o que é e como funciona? Caso de motoboy em SC ilustra a importância do direito

Norminha 817, 30/01/2025

Uma transportadora de Vale do Itajaí, SC, foi condenada a pagar indenização a um motoboy, que estava em período de experiência, em decorrência de acidente de trabalho. À época, o trabalhador se lesionou no segundo dia de trabalho, recebendo atestado médico de 15 dias e, em seguida, mais 60 dias de afastamento, porém a empresa não foi comunicada dessa extensão e acabou por encerrar o contrato. De acordo com a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que julgou o caso, o fato de a empresa não saber da situação não aparta o direito à estabilidade ao trabalhador.

“O fundamento da estabilidade acidentária não é a percepção do benefício previdenciário, e sim a constatação de que o empregado sofreu acidente de trabalho em circunstância que o faria credor desse benefício, o que ocorreu”, frisa o ministro Augusto César, relator do recurso de revista do motoboy, em matéria divulgada pelo ConJur.

Estabilidade acidentária

Esta história mostra a relevância da chamada estabilidade acidentária, que é a concessão da estabilidade de afastamento superior a 15 dias e o recebimento do auxílio-doença, no tempo de 12 meses, previsto no artigo 118 da Lei 8.213/1991. Os primeiros 15 dias de afastamento são custeados pela própria empresa e, caso o médico ateste que o trabalhador precise de mais tempo, o profissional passa a receber o auxílio do próprio Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), após perícia.

Para Camila Cruz, advogada especialista em eSocial, ao portal Contábeis, no caso ocorrido no Vale do Itajaí, demonstra que independentemente da comunicação, somente pelo fato de o trabalhador estar afastado já é o suficiente para a concessão da estabilidade acidentária. “Como podemos analisar, é importante que as empresas se atentem

a todas essas circunstâncias e feitos na relação de trabalho entre ela e o empregado, especialmente quando este sofre um acidente”, explica.

“Também é preciso frisar que a empresa deve prestar socorro a esse trabalhador, bem como acionar as equipes de SST para todas as tratativas, além de iniciar uma



investigação para compreender as causas do acidente, e enviar Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). A emissão desse documento deve ser feita até o primeiro dia útil subsequente contado da data do acidente”, arremata a profissional.

Cenário que preocupa

Segundo dados do sistema eSocial do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 2023 foram registrados 499.955 acidentes de trabalho. Dentre os setores que mais tiveram notificações estão construção civil (queda de altura, soterramento e choque elétrico) e de transporte rodoviário de cargas e passageiros (fadiga dos motoristas, riscos ergonômicos e psicossociais, a utilização de estimulantes para aumentar produtividade, e condições precárias de veículos e rodovias).

“Após sofrer um acidente, o trabalhador tem direito a essa estabilidade de após seu retorno às atividades. Entretanto, essa garantia significa que não possa ser demitido sem justa causa nesse período, salvo em casos excepcionais. A estabilidade acidentária é um direito automático e visa proteger, oferecendo segurança ao trabalhador enquanto se reintegra”, escreve, em artigo ao Migalhas, Rodrigo Gonzalez, especialista em direito de trânsito e cofundador

da plataforma Doutor Multas.

Medidas preventivas

Esse cenário também cabe para questões de saúde mental, tema que está em voga no campo trabalhista. De acordo com matéria publicada pelo site Você RH, se um funcionário ter depressão, por exemplo, se afastar e receber o auxílio-doença comum e for demitido, pode entrar na Justiça para conseguir sua reintegração ao serviço.

A reportagem destaca um caso de um funcionário que foi dispensado enquanto fazia tratamento psiquiátrico por ansiedade. Não estava afastado, mas conseguiu uma indenização pela estabilidade, já que desenvolveu esse transtorno no trabalho.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

“Prevenir acidentes de trabalho é uma responsabilidade tanto do empregador quanto do empregado. Investir em segurança no ambiente de trabalho, oferecendo treinamentos e fornecendo EPIs são fundamentais. Medidas preventivas também evitam prejuízos financeiros e judiciais às empresas”, conclui Gonzalez, ao Migalhas.

N817

[Clique aqui e assine a Revista Cipa&Incêndio](#)

CURSO INSTRUTOR NR-33

CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO

PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS

ARAÇATUBA/SP:

10, 11, 12 e 13/Junho/2025

CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO

R\$1.400,00 A VISTA, POR PESSOA

PAGAMENTO A VISTA ATÉ 10/05/2025: R\$1.200,00

PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.400,00 VIA PAGBANK

INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:

Whats 18 99765-2705

contato@norminha.net.br

VAGAS LIMITADAS GARANTIA JA

NR 33 tmm



A geração Z e a bricolagem

“... esses jovens se acostumaram tanto com o uso de teclados que acabaram perdendo a habilidade da escrita manual...”

Norminha 817, 30/01/2025

Por *Cassio Betine

Também chamados de Zomers, as pessoas da geração Z são aquelas nascidas entre 1995 e 2010. Atualmente são aqueles que têm idade entre 15 e 30 anos. São nativos digitais, possivelmente não têm ideia de como um telefone analógico ou um toca-discos funcionam e se estivessem frente a frente com uma máquina de datilografia, talvez perguntariam onde é o botão de ligar. Mas tem outra coisa que eles também não conhecem - a bricolagem.

A palavra “bricolagem” vem do termo francês bricolage, que significa “faça você mesmo” e se refere a trabalhos manuais feitos de forma improvisada, sem a necessidade de um profissional. Tais como, instalar um chuveiro, trocar lâmpadas, trocar pneu de um carro, consertar uma maçaneta etc.

Um estudo recente, realizado por uma empresa inglesa do ramo de varejo de automóveis, teve como objetivo conhecer melhor esse tipo de público consumidor. Para isso, foi realizada uma pesquisa para identificar seus hábitos e comportamentos. O resultado foi, no mínimo, surpreendente.

O estudo mostrou que esse pessoal prefere deixar essas tarefas básicas para profissionais especializados para executarem, pois acreditam que podem ser perigosas. No relatório, os jovens admitiram que não podiam trocar uma lâmpada de teto, sendo que 20% deles disseram que subir uma escada pode ser “muito perigoso”. A pesquisa da Halfords, empresa responsável pela pesquisa, revelou que esse grupo está gastando até £1.300 por ano para que outras pessoas realizem esse tipo de tarefa básica para eles. Em reais, isso equivale a aproximadamente R\$ 7.800 por ano, ou R\$ 650 por mês.

Talvez isso explique por que esse tipo de serviço vem crescendo nos últimos anos. Aqui no Brasil, conhecemos esse tipo de atividade como “marido de aluguel”, que são aqueles profissionais que fazem de tudo, até mesmo pintar um pedaço de parede, instalar um ponto de lâmpada ou até mesmo pendurar um quadro.

O comportamento da geração Z vai além. Outros estudos analisam mais campos que também afetam

essa geração diretamente. De acordo com declarações coletadas pelo Türkiye Today, um portal de notícias que oferece conteúdo exclusivo e atualizações sobre a Turquia e adjacências, professores de diferentes universidades chegaram à conclusão de que esses jovens se acostumaram tanto com o uso de teclados que acabaram perdendo a habilidade da escrita manual e, segundo especialistas, isso pode impactar na perda da caligrafia, que pode deixar sua escrita ininteligível.

Voltando à bricolagem, aproximadamente 30% dos entrevistados na pesquisa da Halfords não conseguiram identificar uma chave de fenda de cabeça chata (uma ferramenta comum, até mesmo entre leigos), e 21% não reconheceram uma chave inglesa. Quanto aos carros, quase metade deles não sabia como adicionar ar a um pneu (existe um vídeo na internet que mostra um desses jovens tentando encher o pneu com o extintor). Além disso, 44% deles disseram que pagariam um profissional para trocar uma simples lâmina de limpador de para-brisas.

Ao terem acesso a essa pesquisa, jovens em sua autodefesa justificaram que não fazem esse tipo de serviço por motivo de que a maioria deles não pode se dar ao luxo de possuir uma casa própria, e morando de aluguel não poderiam martelar sequer um prego na parede, pois poderia soar como algo punível pelo proprietário, então, não se arriscam a fazer o serviço. Será?

N817



*Cassio Betine é pós-graduado em Tecnologias na Aprendizagem, bacharel em Artes Visuais e Desenho Industrial. É coordenador e mentor de negócios e eventos; autor de livros, artigos e produtor de spots diários sobre Tecnologia e Inovação tocados em mais de 70 rádios do Brasil. É fundador da f7digital Comunicação & Tecnologia, empreendedor em outros negócios e terrivelmente curioso sobre as novidades que o mundo nos oferece. cassiobetine@gmail.com

Publicado originalmente no HOJE MAIS

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

Certificado de Aprovação: o que é, importância e muito mais!

Norminha 817, 30/01/2025
(Artigo atualizado)

A segurança no ambiente de trabalho é uma prioridade para empresas e profissionais de SST, especialmente em setores de alto risco. Entre os elementos essenciais para garantir a proteção dos trabalhadores estão os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), que devem atender a critérios de qualidade e conformidade.

O Certificado de Aprovação (C.A.) é o documento que certifica que um EPI está em conformidade com as Normas Regulamentadoras e as diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) brasileiro, garantindo que ele seja seguro para o uso, ou seja, que ele é eficiente na proteção dos trabalhadores no ambiente das empresas.

Neste artigo, vamos explorar o que é o C.A., sua importância, onde consultá-lo, além de outros pontos essenciais para profissionais de segurança do trabalho e revendedores de EPIs.

Continue a leitura e confira!

O que é o Certificado de Aprovação (C.A.)?

O Certificado de Aprovação ou, simplesmente, C.A., é o número único que identifica um EPI aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no Brasil. Esse certificado atesta que o equipamento passou por testes rigorosos para validar se ele oferece o nível de proteção adequado contra riscos específicos.

Por exemplo, um respirador PFF2 com C.A. foi testado e aprovado para a filtragem de partículas prejudiciais à saúde, como poeiras e névoas, oferecendo uma barreira eficaz contra esses agentes.

Para que um EPI receba o C.A., ele deve ser submetido a consultas técnicas em laboratórios credenciados, que garantem que ele atenda aos padrões exigidos pelas Normas Regulamentadoras (NRs).

O C.A. é, portanto, um certificado de confiança e uma garantia de que o EPI cumpre os requisitos de segurança e qualidade. Sem o C.A., um equipamento não pode ser comercializado legalmente no Brasil, pois não há comprovação de sua eficácia em condições de uso.

Qual a importância do Certificado de Aprovação para a SST?

O C.A. não é apenas um requisito legal; ele é crucial para a segurança e saúde dos trabalhadores. Um EPI com C.A. válido garante que o equipamento foi projetado e fabricado para resistir aos perigos aos quais o trabalhador estará exposto.

Isso é especialmente importante em indústrias como construção civil, mineração e química, onde o uso inadequado de EPIs pode resultar em lesões graves ou até fatais.

No caso dos respiradores descartáveis PFF2, um C.A. válido garante que o produto realmente oferece a eficiência de filtragem necessária para proteger o trabalhador de partículas específicas.

Por isso, os profissionais de SST que acompanham e analisam os riscos no ambiente de trabalho devem sempre priorizar o uso de EPIs com C.A., pois esses produtos passaram por uma análise criteriosa para comprovar sua eficácia.

O C.A., portanto, serve como um parâmetro de qualidade e confiabilidade, garantindo que o equipamento escolhido seja o mais seguro para a função específica. Como mencionamos, sem ele o EPI não pode ser comercializado e nem usado pelos trabalhadores.

Onde encontrar o número do Certificado de Aprovação no EPI?

A identificação do número do C.A. é algo simples, mas essencial. Normalmente, ele está localizado de forma visível na embalagem do EPI e também diretamente no equipamento, permitindo que qualquer usuário ou revendedor identifique facilmente o número.

No caso da proteção respiratória, os respiradores descartáveis PFF2 têm o C.A. comumente impresso no corpo do EPI, facilitando a visualização e verificação antes do uso. Verificar esse número é essencial antes da compra para uso ou revenda. Ou seja: essa facilidade de acesso ao C.A. permite que os profissionais de SST ou revendedores possam verificar as alterações e a validade do EPI antes de utilizá-lo ou vendê-lo.

Manter essa prática de verificar o número do C.A. é determinante para garantir que o equipamento ainda esteja em conformidade com as normas, garantindo que os usuários estejam protegidos contra os riscos para os quais o EPI foi projetado.

Onde consultar o Certificado de Aprovação?

Para consultar a validade e modificações de um C.A., o Ministério do Trabalho e Emprego disponibiliza o portal CAEPI, onde qualquer pessoa pode verificar o status de um EPI a partir do número do certificado.

Esse site é uma ferramenta importante tanto para profissionais de SST quanto para revendedores de EPIs, permitindo que eles confirmem se o equipamento está seguro e se está dentro da validade.

Ao acessar a plataforma, basta inserir o número do C.A. e outros dados solicitados para obter informações sobre o fabricante, o tipo de EPI, sua validade e o tipo de proteção oferecido.

Essa prática é recomendada sempre que um novo lote de EPIs seja adquirido, garantindo que o equipamento seja adequado para a proteção dos trabalhadores e em conformidade com a legislação.

Como solicitar o Certificado de Aprovação de um EPI?

O processo para obtenção da C.A. envolve algumas etapas e é de responsabilidade dos fabricantes ou importadores de EPIs. Primeiramente, é necessário contratar um OCP, Organismo Credenciador de Produto, acreditado pelo INMETRO com o escopo do EPI a ser verificado, este enviará amostras para ensaios em laboratórios especializados e acreditados pelo INMETRO, que irão verificar se o equipamento atende às Normas Técnicas especificadas pela NR06 e em paralelo farão uma avaliação do Sistema de Gestão da Empresa, conforme itens da ISO 9001.

De posse dessas duas análises o OCP emitirá um Certificado de Conformidade exigido pelo Ministério

do Trabalho e Emprego para a emissão do Certificado de Aprovação (C.A.), que será concedido após a verificação da documentação.

O custo da emissão do C.A. inclui as taxas dos OCPs e dos laboratórios, variando conforme o tipo de EPI e a complexidade dos testes necessários. Esse processo é indispensável para garantir que o EPI esteja apto a oferecer a proteção necessária.

Qual a validade do C.A. e quando deve ser renovado?

A validade de um C.A. para PFF2 depende da manutenção do certificado de conformidade emitido pela OCP, que fará regularmente ensaios de manutenção da certificação conforme determina a Portaria 672 do Ministério do Trabalho. Após um período, normalmente de 3 anos, é obrigatório renovar o C.A. para que o EPI continue a ser comercializado e utilizado de forma legal.

No entanto, é importante destacar que a validade do C.A. não deve ser confundida com a vida útil do equipamento de proteção individual, que pode ser menor dependendo do uso e das condições de armazenagem.

Como solicitar o Certificado de Aprovação de um EPI?

O processo para obtenção da C.A. envolve algumas etapas e é de responsabilidade dos fabricantes ou importadores de EPIs. Primeiramente, é necessário contratar um OCP, Organismo Credenciador de Produto, acreditado pelo INMETRO com o escopo do EPI a ser verificado, este enviará amostras para ensaios em laboratórios especializados e acreditados pelo INMETRO, que irão verificar se o equipamento atende às Normas Técnicas especificadas pela NR06 e em paralelo farão uma avaliação do Sistema de Gestão da Empresa, conforme itens da ISO 9001.

De posse dessas duas análises o OCP emitirá um Certificado de Conformidade exigido pelo Ministério

do Trabalho e Emprego para a emissão do Certificado de Aprovação (C.A.), que será concedido após a verificação da documentação.

O custo da emissão do C.A. inclui as taxas dos OCPs e dos laboratórios, variando conforme o tipo de EPI e a complexidade dos testes necessários. Esse processo é indispensável para garantir que o EPI esteja apto a oferecer a proteção necessária.

Qual a validade do C.A. e quando deve ser renovado?

A validade de um C.A. para PFF2 depende da manutenção do certificado de conformidade emitido pela OCP, que fará regularmente ensaios de manutenção da certificação conforme determina a Portaria 672 do Ministério do Trabalho. Após um período, normalmente de 3 anos, é obrigatório renovar o C.A. para que o EPI continue a ser comercializado e utilizado de forma legal.

No entanto, é importante destacar que a validade do C.A. não deve ser confundida com a vida útil do equipamento de proteção individual, que pode ser menor dependendo do uso e das condições de armazenagem.

Como solicitar o Certificado de Aprovação de um EPI?

O processo para obtenção da C.A. envolve algumas etapas e é de responsabilidade dos fabricantes ou importadores de EPIs. Primeiramente, é necessário contratar um OCP, Organismo Credenciador de Produto, acreditado pelo INMETRO com o escopo do EPI a ser verificado, este enviará amostras para ensaios em laboratórios especializados e acreditados pelo INMETRO, que irão verificar se o equipamento atende às Normas Técnicas especificadas pela NR06 e em paralelo farão uma avaliação do Sistema de Gestão da Empresa, conforme itens da ISO 9001.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

do Trabalho e Emprego para a emissão do Certificado de Aprovação (C.A.), que será concedido após a verificação da documentação.

O custo da emissão do C.A. inclui as taxas dos OCPs e dos laboratórios, variando conforme o tipo de EPI e a complexidade dos testes necessários. Esse processo é indispensável para garantir que o EPI esteja apto a oferecer a proteção necessária.

Qual a validade do C.A. e quando deve ser renovado?

A validade de um C.A. para PFF2 depende da manutenção do certificado de conformidade emitido pela OCP, que fará regularmente ensaios de manutenção da certificação conforme determina a Portaria 672 do Ministério do Trabalho. Após um período, normalmente de 3 anos, é obrigatório renovar o C.A. para que o EPI continue a ser comercializado e utilizado de forma legal.

No entanto, é importante destacar que a validade do C.A. não deve ser confundida com a vida útil do equipamento de proteção individual, que pode ser menor dependendo do uso e das condições de armazenagem.

mento. A atualização do C.A. é necessária para que o equipamento seja reavaliado em conformidade com as atualizações nas normas de segurança e saúde. Desta forma, o processo de renovação garante que os EPIs atendam aos mais altos padrões de proteção, mantendo a segurança no ambiente de trabalho.

Conclusão

O Certificado de Aprovação é um documento essencial para garantir que os EPIs, atendam aos padrões de segurança e sejam confiáveis para a proteção dos trabalhadores.

Para profissionais de SST e revendedores de EPIs, é fundamental conhecer e verificar a C.A. antes de adquirir ou distribuir EPIs, garantindo que cada equipamento ofereça a proteção necessária.

No final, o C.A. não apenas protege a saúde dos trabalhadores, mas também garante que as empresas cumpram a legislação e promovam um ambiente de trabalho seguro e responsável.

N817
Dr. Antonio Almeida
Alliance Respiradores

CURSO INSTRUTOR AUDITOR NR-12

CERTIFICADO RECONHECIDO, MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO; PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS

ARAÇATUBA/SP: 12, 13, 14 e 15/MARÇO/2025

R\$2.200,00 A VISTA, POR PESSOA

PAGAMENTO A VISTA ATÉ 14/02/2025: R\$1.800,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$2.200,00 VIA PAGBANK

INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES: Whats 18 99765-2705

contato@norminha.net.br

CURSO INSTRUTOR AUDITOR NR-12

CERTIFICADO RECONHECIDO, MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO; PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS

PRESIDENTE PRUDENTE/SP: 27, 28, 29 e 30/Maio/2025

R\$2.200,00 A VISTA, POR PESSOA

PAGAMENTO A VISTA ATÉ 25/04/2025: R\$1.800,00
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$2.200,00 VIA PAGBANK

INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES: Whats 18 99765-2705

contato@norminha.net.br

calçado profissional antiderrapante

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

Eu recomendo !

(Dedé Santana)

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

29 ANOS
1994 - 2023

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Acompanhe-nos nas redes sociais: @softworksepi

www.softworksepi.com.br

Absurdos inacreditáveis no mercado de trabalho externo

Norminha 817, 30/01/2025

Todas as organizações desenham a sua missão, visão e valores assinada pela autoridade máxima, que infelizmente este trio Missão/Visão/Valores é comumente desprezado na gestão de empresas, justamente porque é frequente observarmos companhias com declarações de Missão, Visão e Valores que são meros objetos decorativos ou que acabam se tornando motivo de piadas dos trabalhadores. Mesmo desgastado entre as grandes empresas, o trio Missão/Valores/Visão é um recurso poderoso para que os empreendedores consigam planejar negócios diferenciados, atrair trabalhadores engajados e se orgulharem de seus trabalhos. Empreendedores visionários conseguem manter intactos a Missão, a Visão e os Valores definidos no início da empresa.

Missão: é o propósito de a empresa existir. É sua razão de ser; Visão: é a situação em que a empresa deseja chegar; Valores: são os ideais de atitude, comportamento e resultados que devem estar presentes nos trabalhadores e nas relações da empresa com seus clientes, fornecedores e parceiros.

Desde 2022, o Departamento de Trabalho dos Estados Unidos da América (EUA), investigou inúmeros contratados terceirizados que prestam serviços de saneamento em estabelecimentos de embalagem de carne e prestadores de serviços de operações de captura de aves nos EUA. Essas investigações, pasmem, descobriram que os prestadores de serviços terceirizados da JBS empregavam crianças em trabalhos perigosos e durante turno noturno nas instalações da empresa no Colorado, Iowa, Minnesota e Nebraska.

A Parckers Sanitation Services Inc. Ltd, empregou menores para usar produto químicos cáusticos para limpar serras afiadas e outros equipamentos de alto risco em 13 instalações de processamento em 8 Estados. Um dos maiores provedores de serviços de saneamento de segurança alimentar do país, pagou US\$ 1.5 milhão em multas civis depois que a Divisão de Salários e Horas do Departamento de Trabalho dos EUA descobriu que a empresa empregava pelo menos 102 crianças de 13 a 17 anos, em ocupações perigosas e as fazia trabalhar em turnos noturnos em 13 unidades de processamento de carne em 8 Estados.

O pagamento de multas civis pelo empregador é o resultado da investigação na Parckers Sanitation Services Inc. Ltd, sediada em Kieller, Wisconsin, quando descobriram crianças trabalhando com produtos químicos perigosos e limpando equipamentos de processamento de carne, incluindo serras traseiras, serras de peito e divisores de cabeça. Três menores haviam se ferido durante suas atividades. A multa foi baseada em US\$ 15.138 por cada trabalhador menor de idade identifica-

do no local, indicando claramente uma falha administrativa em todos os níveis.

Com sede em Greely, a JBS USA Food Co., é uma produtora líder de carne bovina com nove instalações nos Estados Unidos da América (USA) oferecendo produtos de carne bovina para mais de 44 países em seis continentes e a segunda maior produtora de carne suína fresca com cinco instalações nos Estados Unidos, oferecendo produtos de carne suína para mais de 26 países em cinco continentes. A empresa emprega mais de 37.000 trabalhadores nessas instalações. Seus produtos são vendidos sob dezenas de marcas, incluindo Pilgrim's, Primo e Swift nos Estados Unidos. A empresa é uma subsidiária integral da JBS S.A. no Brasil, a maior processadora mundial de carne bovina e suína fresca, com mais de US\$ 50 bilhões em vendas anuais.

No ano fiscal de 2023, a Divisão de Salários e Horas, como uma agência dentro do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, investigou 955 casos com violações de trabalho infantil, envolvendo 5.792 crianças em todo o país.

Segundo o Bureau of Labor Statistics dos Estados Unidos da América, foram registrados 5.486 acidentes de trabalho fatais no país em 2022, um aumento de 5.7% em relação aos 5.190 em 2021. Um trabalhador morreu a cada 96 minutos, resultantes de acidente de trabalho em 2022, em comparação com 101 minutos de 2021.

Violência e outros ferimentos causados por pessoas ou animais aumentaram 11.6% (849) em 2022, quando em 2021 foram 761. Homicídios foram responsáveis por 61.70% das fatalidades, com 524 mortes em 2022, contra 464 em 2021. Overdoses não intencionais aumentaram 13,1%, chegando a 525 mortes em 2022, contra 464 em 2021, apresentando tendência de aumento desde 2012. Trabalhadores na área de transporte e movimentação de materiais sofreram 1.620 acidentes de trabalho fatais em 2022, representando o maior grupo ocupacional com fatalidades. O segundo maior foi a construção civil e extração com 1.056 mortes, um aumento de 11% em relação a 2021.

Negros/ afro-americanos, hispânicos/latinos são as maiores vítimas há muito tempo.

Ano	Óbitos de trabalhadores Brasileiros	Óbitos de trabalhadores Americanos
2021	2.717	5.190
2022	2.891	5.486
2023	2.783	5.283

As causas prováveis das ocorrências de acidentes resultando em óbitos dos trabalhadores envolvidos no processo de produção: incompetência, ignorância, inabilidade, inexperiência, falta de prática, ausência de conhecimentos necessários para o exercício de uma profissão ou de uma arte qualquer. Lembrando que

a experiência e a habilidade nas funções desempenhadas e propostas pelo executor, necessário para o emprego ou serviço que foi confiado, seja de sucesso. Erro de trabalhadores profissionais ou técnicos, de cuja inabilidade se manifestou, ou de todo aquele que se diz hábil para um serviço e não o faz com a habilidade que seria mister, porque lhes falta os conhecimentos necessários, haverão de ser detectados precocemente.

A ausência de habilidades e de aptidões ou de conhecimentos técnicos para a realização de determinado ato, advindo dele o resultado lesivo deverá ser corrigida em tempo hábil como método preditivo para bons resultados na execução de uma profissão ou atividade, como regra técnica específica qualificadora.

Acrescentamos as causas prováveis: as falhas involuntárias na prática da ação, como ausência da atenção, imprevidência, descuido, etc.

As falhas humanas dos trabalhadores passaram a representar um percentual muito significativo nas causas de acidentes, uma vez que o foco no estudo do comportamento humano foi sempre muito inferior aos estudos técnicos.

As doze falhas humanas (Dirty Dozen), definidas no Canadá no início dos anos 90, como principais causas de degradação na segurança das atividades que os trabalhadores realizam são:

- 1-Falta de comunicação (lack of communication), resultando em atitudes incorretas;
- 2-Complacência (complacency), ocorre na medida que o trabalhador profissional ganha conhecimento e experiência, com uma dose de sensação de satisfação e a falsa confiança torna-se presente;
- 3-Falta de confiança (lack of knowledge);
- 4-Distrações (distractions);
- 5-Falta de trabalho em equipe (Lock de teamwork);
- 6-Fadiga (fatigue);
- 7-Falta de recursos (lack of resources);
- 8-Pressão (pressure);
- 9-Falta de assertividade (lack of assertiveness);
- 10-Estresse (stress);
- 11-Falta de conscientização (lack of awareness);
- 12-Normas (norms).

Analisar o comportamento humano com o fim de melhorar o desempenho nas organizações, tem sido o esforço de todos que se dedicam à área de recursos humanos nas pequenas, médias e grandes empresas. Não se pode esperar um bom desempenho quando as condições de trabalho são inadequadas.

O comportamento, por sua vez, é visto como um componente quando se mede a competência, ou quando se analisa o desempenho. O primeiro passo para esta análise seria, então, identificar as realizações esperadas para que o desempenho ocorra. Assim, o comportamento é analisado sob vários aspectos relacionados ao contexto ambiental e aspectos relacionados às características

do executor e seu repertório comportamental.

Um sistema de informação é bem estabelecido na organização quando especifica todos os requisitos para o desempenho de uma tarefa em termos das realizações esperadas, como missões, responsabilidades e obrigações, as quais são medidas em termos de qualidade, quantidade e custo e comparadas com padrões exemplares pré-estabelecidos. Além disso, tal informação é também dada aos indivíduos em forma de direções, orientações e avaliação de como eles estão desempenhando.

Direções e orientações são chamadas ajudas de desempenho, porque colaboram para melhorar a competência, facilitando as discriminações e generalidades necessárias para realizar determinada tarefa. Além disso, as vantagens de tais ajudas são que elas reduzem os custos de treinamento, diminuindo a necessidade de instrutores, embora elas não possam ser vistas como substituto para o treinamento.

A informação exigida para um desempenho competente é também providenciada em termo de "feedback" ou confirmação a respeito da qualidade, quantidade ou natureza dos resultados do desempenho. Em termos de comportamentos, "feedback" é um estímulo relacionado sistematicamente ao nível satisfatório de como um indivíduo atinge critério padrão exigido para uma tarefa. Tal critério pode envolver qualidade, quantidade e medidas de custo para cada realização esperada. Quando os fatores humanos são considerados no desempenho de equipamentos, máquinas e ferramentas, eles servem para controlar mais adequadamente o ambiente onde os homens trabalham e vivem.

Instrumentos, máquinas, equipamentos e ferramentas deveriam ser desenhados cientificamente para se adaptarem aos fatores humanos, do contrário, o ambiente não proporcionaria condições favoráveis ao desempenho. Deveriam se fáceis de manusear, encaixando capacidades humanas e facilitando para que o usuário seja um executor exemplar. Quanto melhores os instrumentos, máquinas, equipamentos e ferramentas disponíveis para os usuários, muitos problemas podem ser evitados ou facilmente solucionados, visto que homens e máquinas são interdependentes, quando qualquer característica que venha dificultar a execução da tarefa, reduz significativamente a eficiência.

A motivação é um componente a ser utilizado para diagnosticar problemas de comportamento. Nesse contexto, a motivação tem dois aspectos importantes: incentivo e motivos.

O conhecimento se trata da capacidade do indivíduo para discriminar a informação providenciada pelo ambiente e sua habilidade para realizar as tarefas. Assim, o conhe-

cimento e habilidades desenvolvidas, definirá o comportamento exigida, quando treinamentos periódicos poderão melhorar e muito o desempenho.

Estudos elaborados há uma década passada por pesquisadores da Universidade EöTVös Lorand, na Hungria, identificou três causas principais de caos, cada uma associada a diferentes níveis de gravidade:

I-Distração, que são as pessoas trabalhadoras distraídas, não dedicando energia suficiente para alcançarem seus objetivos, agindo de forma incoerente, fora de foco para o momento;

II-Ausência de controle, que são aqueles indivíduos impulsionados que são mais propensos a tomar decisões irracionais, prejudicando a si mesmos e aos outros num aparente descontrole emocional;

III-Ignorância e confiança excessiva, formando uma combinação como a mais perigosa, pois leva as pessoas a assumir grandes riscos sem ter o conhecimento ou as habilidades necessárias para lidar com as consequências.

Assim, podemos observar que as decisões de pessoas despreparadas, impactam bilhões, quando a presença destas em posições de poder é uma ameaça real. A única esperança que podemos ter para poder superar estas condições incoerentes está quando as pessoas recuperam sua liberdade intelectual e sua capacidade de pensar criticamente, valorizando a importância do reconhecimento para evitar a influência dos despreparados, nos conscientizando para resistir à manipulação das massas.

José Batista Sobrinho-JBS, tendo como CFO Global e Diretor de Relações com investidores Guilherme Perboyre Cavalcanti permitiu seus colaboradores ignorarem o Programa de Compliance e Integridade (Façam sempre o certo), perdendo, sem necessidade, 4 milhões de dólares em multa, contrariando inclusive o Conselho de Administração, o que é um absurdo não só para os acionistas, mas também aos trabalhadores.

Percebam que a expressão Safety washing ocorre em organizações que apregoam discursos infundados que criam uma falsa aparência de segurança por meio de práticas inexistentes ou ineficientes. A realidade de extremamente distante do discurso bonito, afirmando que a segurança é um valor inegociável, na grande maioria das organizações, independentemente do seu porte e segmento é conhecida como Safetywashing, fazendo a JBS pagar caro pela ofensa às crianças em uma situação co-solidária.

Ainda em tempo, quero reafirmar que as organizações são inocentes, quando os pecadores são os seus prepostos que não pensam como gestores, colocando em risco a imagem das suas representadas.

N817

Jorge Gomes
Comendador SST 2022



**ALTERAÇÃO
NR 20 -
TANQUES DE
INFLAMÁVEIS**

PORTARIA MTE Nº 60, DE 21 DE JANEIRO DE 2025 - Tanques de Inflamáveis no Interior de Edifícios

Norminha 817, 30/01/2025

Altera a redação do item 2.1.1 do Anexo III - Tanques de Inflamáveis no Interior de Edifícios - da Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis (NR-20), aprovada pela Portaria SEPRT nº 1.360, de 9 de dezembro de 2019. Art. 1º O item 2.1.1 do Anexo III - Tanques de Inflamáveis no Interior

de Edifícios - da NR-20, aprovada pela Portaria SEPRT nº 1.360, de 9 de dezembro de 2019, passa a vigorar com as seguintes alterações: "2.1.1 As alíneas "d" e "f" do item 2.1 deste Anexo não se aplicam a tanques de consumo, separados ou integrados na base do grupo gerador alimentados por diesel ou biodiesel." (NR) Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. N817

JBS anuncia entrada no segmento de ovos com nova aquisição

Norminha 817, 30/01/2025

A JBS anunciou na segunda-feira (27) que passará a atuar no segmento de ovos com a aquisição do controle da Mantiqueira Brasil, empresa que produz cerca de 4 bilhões de ovos por ano e a maior produtora da América do Sul. Quando a transação for concluída, a JBS terá o controle da empresa compartilhado com o sócio-fundador da Mantiqueira Leandro Pinto. "Esse investimento está alinhado com a nossa estratégia de longo prazo, que prevê a diversificação do portfólio com a entrada em novos segmentos de proteína e o investi-

mento em negócios de marca com valor agregado", disse o presidente global da JBS, Gilberto Tomazoni, em nota divulgada à imprensa.

A JBS já atua nos segmentos de bovinos, frangos, suínos, salmão e proteínas alternativas.

A empresa irá subscrever ações representativas de 48,5% do capital social total e 50% das ações com direito a voto da Mantiqueira. O valor do investimento da JBS será estabelecido tendo por base um valor de mercado (enterprise value) para 100% da Mantiqueira de R\$ 1,9 bilhão, segundo comunicado sobre a transação.

A Mantiqueira tem unidades em seis estados brasileiros, possui mais de 3 mil funcionários e capacidade estática de 17,5 milhões de aves em postura e recria.

Os ovos produzidos pela empresa estão presentes em 16 estados do Brasil e são exportados para América do Sul, Ásia, África e Oriente Médio.

Entre as marcas da Mantiqueira, estão a Happy Eggs, com foco em

galinhas livres, e Fazenda da Toca, que lidera o segmento de ovos orgânicos, segundo a JBS.

"O consumo de ovos no mundo tem apresentado crescimento consistente. É uma proteína acessível, versátil e saudável, que reforça nosso propósito de alimentar o mundo", disse Tomazoni.

O fundador e presidente do Conselho da Mantiqueira Brasil, Leandro Pinto, disse que a nova sociedade é um movimento natural e estratégico.

"Estamos preparados. Somos líderes no Brasil e, com a vinda da JBS, teremos mais acesso às oportunidades dos mercados, além de obtermos conhecimento necessário para nos tornarmos um competidor relevante fora do país. Essa união é um marco no nosso planejamento estratégico que sempre buscou, além da expansão orgânica, a entrada em novos mercados."

N817

Carnetece

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

**NORMAS
REGULAMENTADORAS**

Mais de 8 mil deixam o trabalho por problemas de saúde mental no Espírito Santo

Norminha 817, 30/01/2025

Por Thauane Lima / ES Hoje

A cada ano, um número crescente de trabalhadores está sendo forçado a se afastar de suas atividades profissionais devido a transtornos mentais. A pressão constante por resultados, jornadas exaustivas e ambientes de trabalho estressantes têm levado a uma crescente exaustão emocional e física, afetando a saúde mental de milhares de pessoas.

Dados do Ministério da Previdência Social indicam que, entre janeiro e novembro de 2024, foram concedidos 439.620 benefícios por incapacidade devido a Transtornos Mentais e Comportamentais no Brasil, incluindo tanto benefícios temporários quanto aposentadorias. No Espírito Santo, 8.224 capixabas solicitaram afastamento do trabalho por questões de saúde mental no mesmo período.

O advogado especializado em direito do trabalho e previdenciário, Leonardo Ribeiro, explicou os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores com transtornos mentais ao solicitar afastamento junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Segundo ele, "os transtornos mentais representam um desafio peculiar no âmbito previdenciário devido à dificuldade de comprovação objetiva da incapacidade laboral. O INSS muitas vezes adota critérios subjetivos, o que pode resultar no indeferimento do benefício, mesmo quando há laudos médicos consistentes".

Ribeiro ressalta ainda que um advogado especializado pode ser fundamental para garantir o direito ao afastamento. "O advogado previ-

denciário atua na apresentação de documentos médicos robustos e no processo judicial ou administrativo para corrigir eventuais erros técnicos do INSS, garantindo que o segurado tenha acesso à proteção que lhe é devida", afirmou.

Diferença no tratamento

Além disso, o advogado destacou a diferença no tratamento dado pela Previdência Social a afastamentos por doenças físicas e transtornos mentais. "Enquanto doenças físicas frequentemente possuem exames objetivos que facilitam a comprovação da incapacidade, os transtornos mentais são avaliados com maior subjetividade, o que pode resultar em indeferimentos desproporcionais e impactar negativamente a dignidade do trabalhador", explicou.

O médico psiquiatra Gilson Giuberti Filho explicou os principais diagnósticos que levam ao afastamento por questões de saúde mental. "No âmbito ambulatorial, os afastamentos ocorrem majoritariamente por depressão, ansiedade ou uma combinação dos dois, em graus variados. O número de casos aumentou devido ao crescimento da população, mas a prevalência dos transtornos mentais continua a mesma", afirmou.

Burnout entre as condições mais graves

Entre as condições mais graves está o burnout, que vai além do am-

biente de trabalho, impactando a vida pessoal e social do indivíduo. "A exaustão física e emocional, a dificuldade de concentração, problemas de relacionamento e distúrbios do sono são apenas alguns dos sintomas. A longo prazo, o burnout pode evoluir para doenças graves como depressão, ansiedade e até afetar a saúde cardiovascular", alertou o especialista.

O burnout é especialmente relacionado ao estresse no trabalho, causado por jornadas excessivas, falta de reconhecimento e ambientes tóxicos. "Quando o trabalhador é informado de que precisa retornar ao trabalho, o simples fato de antecipar o ambiente de pressão pode agravar seu quadro clínico", destacou Giuberti.

A síndrome de burnout foi recentemente reconhecida como doença ocupacional pela Classificação Internacional de Doenças (CID), com a introdução do código QD85, a partir de 2025. Essa mudança, anunciada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022, traz mais transparência para o tratamento da doença.

O levantamento do INSS revelou um aumento de 1.000% nos afastamentos por burnout entre 2014 e 2023, subindo de 41 para 421 casos anuais.

N817

ESHOJE

PROGRAMAS AO VIVO

"UNIVERSIDADE A VÓZ DO SESMT"

Sábado das 8 às 9 horas com Alfredo Luiz
Ao vivo, de Mossoró/RN para todo Brasil

Clique e participe: [NO RÁDIO](#) - [NO INSTAGRAM](#)

"CAFÉ COM SEGURANÇA"
Toda sexta-feira a partir das 7h30 com IvaBella
[@ivabarbosaoficial](#)

Clique e participe: [NO INSTAGRAM](#)

"Gestão de SST de A a Z"

Toda quarta-feira, ao vivo,
a partir das 19 horas com Johan Barbosa

[@johanbarbosa1010](#)

Clique e participe: [NO INSTAGRAM](#)

"JUSTIÇA NO SESMT"

Sábado das 8 às 10 horas
com Sylvio Silomar

Whats 83 8604-7764

Clique e participe: [NO RÁDIO](#) - [NO YOUTUBE](#)

"CIPAcasST com PJ Show"

Toda segunda-feira a partir das 20h27 com PJ

Whats: 19 98290-5040

Para todo Brasil

Clique e participe: [NO YOUTUBE](#)

"Abril Verde Cast"

Sábado das 7 às 9 horas com Nivaldo
Barbosa e amigos!

Ao vivo, de João Pessoa/PB
para todo Brasil

Clique e participe: [NO RÁDIO](#) - [NO YOUTUBE](#)

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



Exames toxicológicos não devem constar dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASO)

Norminha 817, 30/01/2025

Em nota destinada aos médicos do trabalho, o Conselho Federal de Medicina (CFM) esclarece que os exames toxicológicos não devem constar de atestados de saúde ocupacional (ASO) e não devem estar vinculados à definição de aptidão do trabalhador para admissão ou demissão do trabalhador.

Leia, AQUI, a nota na íntegra.

A explicação se fez necessária porque vários médicos enviaram questionamentos indagando se, em decorrência da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 612/2024, os exames toxicológicos passariam a fazer parte do ASO e dos exames admissionais e demissionais.

“A Portaria 612/24 não alterou o disposto na Portaria MTE 672/21. Sendo assim, continua cabendo ao Médico do Trabalho, no exercício de

sua autonomia e competência técnica e em conformidade com a avaliação clínica, física e mental do trabalhador, decidir sobre aptidão para o exercício das atividades laborais”, explica o CFM na nota.

O texto explica, ainda, que os dados de exames toxicológicos realizados em trabalhadores não fazem parte do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e não podem ser revelados no Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

A portaria MTE nº 612/24 restabeleceu a exigência, no especial, do exame toxicológico para os motoristas profissionais. Esse requisito havia sido removido na atualização para a versão simplificada S-1.0 do evento S-2221, mas voltou a ser exigido.

N817

Fonte: Conselho Federal de Medicina - CFM

Resoluções instituem ou alteram GTTs das NRs 4, 11, 16 e 24

Norminha 817, 30/01/2025

O MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) publicou em 20 de janeiro quatro resoluções que instituem uma série de GTTs (Grupos de Trabalho Tripartite) relativos às [Normas Regulamentadoras](#) 4, 11, 16 e 24. Assinadas pelo secretário de Inspeção do Trabalho Luiz Felipe Brandão de Mello, as publicações já estão em vigor.

A [Resolução Nº 22, de 20 de janeiro de 2025](#), institui, no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), o Grupo de Trabalho Tripartite da NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho, que terá como objetivo inicial a discussão e elaboração de proposta de texto para regulamentação sobre utilização e reutilização de contêiner originalmente utilizado para transporte de cargas em área de vivência.

A [Resolução nº 23, de 20 de janeiro de 2025](#), altera, também redação da resolução que instituiu o Grupo de Trabalho Tripartite de revisão da NR 04 e seus anexos (GTT da NR-04) – Serviços Especializados em



Grupos de Trabalho Tripartites são instituídos

Segurança e Medicina do Trabalho.

No caso da [Resolução Nº 24, de 20 de janeiro de 2025](#), altera redação de resolução anterior que instituiu o Grupo de Trabalho Tripartite de revisão da NR11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.

Já a [Resolução Nº 25, de 20 de janeiro de 2025](#), altera resolução anterior que instituiu o Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) de revisão do Anexo 5 – Atividades Perigosas em Motocicletas – da NR-16 – Atividades e Operações Perigosas.

Todos os GTTs são formados por representantes do governo, empregadores e trabalhadores.

N817

Felicidade no trabalho: como atuar no setor da construção para reter talentos e engajar funcionários

Norminha 817, 30/01/2025

Por [Júnia Maria de Sousa Lima Galvão](#), diretora-executiva de Administração e Desenvolvimento Humano da MRV&CO

Um olhar mais humanizado para o clima no ambiente de trabalho é uma tendência que impacta, de maneira muito positiva - diga-se de passagem - todos os setores da economia, e a construção civil não foge à regra. Atualmente, em meio ao vai-e-vem de basculantes e ao barulho de britadeiras, os funcionários encontram conforto em espaços de desconpressão, apoio psicológico e diversas outras iniciativas e benefícios, que funcionam como uma via de mão dupla, pois o investimento na felicidade de quem está na operação se reflete na produção.

Historicamente, estudos correlacionam a felicidade com a produtividade em nível individual. Segundo um levantamento feito pela Universidade de Warwick, no Reino Unido, funcionários felizes são 12% mais produtivos. Trabalhos mais recentes publicados pela Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance corroboram essa evidência. Embora a felicidade seja um conceito abstrato, é possível medi-la em pesquisas de satisfação e, tal vez, no índice mais fidedigno: o de engajamento desses colaboradores quando estão “em campo”.

A fórmula para alcançar o ‘nirvana’ é bem menos mágica do que se imagina. Ouvir de perto a demanda de seus funcionários é a estratégia mais barata e eficaz que uma empresa pode implementar. Costumamos brincar que, aqui na MRV, os funcionários andam de van com o presidente. Pode até soar metafórico, mas é literal: os executivos da companhia acompanham de perto todo o processo. Como funciona? O

presidente, junto com os principais heads de operação, circula por obras, lojas e concorrentes, almoça com as equipes, discute e faz um balanço in loco dos negócios. Essa hierarquia linear quebra barreiras e filtra de maneira mais empática as principais reivindicações, além de deixar toda a equipe alinhada ao negócio da companhia.

Manter uma cultura intimista e familiar é um desafio para as gigantes do mercado. Mas a experiência mostra que, por meio de iniciativas internas de valorização ao bem-estar pessoal e profissional, é possível perpetuar uma visão otimista sobre a companhia. Criamos, por exemplo, um guarda-chuva de ações que batizamos de Ser Sangue Verde, um projeto que engloba um conjunto de iniciativas que fazem ecoar, organicamente, as boas práticas.

Partindo do princípio de que as necessidades das pessoas mudam ao longo do tempo, é interessante que as empresas disponibilizem a seus funcionários um cardápio de soluções para cada etapa da vida - desde efemérides fixas, como um dia de descanso na data de aniversário, a pontuais, como nascimento de um filho. Neste caso, é válido avaliar a extensão da licença-paternidade e/ou garantir às mães um home office temporário após o término da licença a fim de contemplar o período da amamentação. Para funcionários com crianças diagnosticadas com autismo, possibilitamos horários ajustáveis ou trabalho remoto. Pequenos ajustes que provocam impactos imensuráveis na vida pessoal.

Mas não basta apenas proporcionar equilíbrio entre vida pessoal e profissional. As empresas devem também promover eventos internos para potencializar o sentimento de

felicidade, aderir a campanhas nacionais e internacionais de prevenção e conscientização de doenças, como Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul e Dezembro Laranja, e construir suas próprias campanhas, conforme a demanda de cada setor. Na construção civil, por exemplo, avaliamos a necessidade de implementar programas de suporte emocional e criamos o Sua Mente, que oferece apoio psicológico a todos os colaboradores, incluindo estagiários e aprendizes. Eles contam com até 12 sessões de psicoterapia breve, online, custeadas pela empresa, que podem, inclusive, ser feitas dentro do horário de trabalho.

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

Não existe uma bala de prata, apenas, para se conquistar a tal felicidade no trabalho. O resultado vem da execução de todas essas forças combinadas. O funcionário se sente mais feliz quando tem à sua disposição iniciativas que contribuam para ajudar ou atender às suas necessidades daquele momento. Em retribuição, ele trabalha com brilho nos olhos. E é essa nossa aposta.

N817



Júnia Maria de Sousa Lima Galvão, diretora-executiva de Administração e Desenvolvimento Humano da MRV&CO

Tecnologia da NASA na Camiseta da JGB

Apresentamos a Camiseta Outlast®Texion® Ref. 433 TMO, desenvolvida para oferecer conforto e proteção em ambientes de alta exigência térmica. Produzida com materiais de ponta, como o tecido Link -(CO2)® Outlast, utilizado pela NASA, esta peça combina tecnologia avançada e sustentabilidade.



@jgbequipamentos