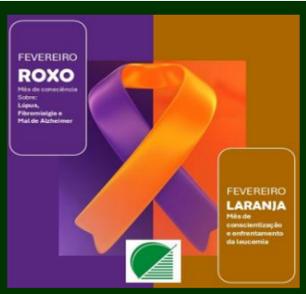


Norminha



Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 17 - Edição: 818 - 06/02/2025 - 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

Novo site de Norminha disponibiliza edições onde você estiver
www.norminha.net.br

CURSOS PRESENCIAIS NORMINHA EM ARAÇATUBA/SP E PRESIDENTE PRUDENTE/SP. CLIQUE E SAIBA MAIS:
https://www.norminha.net.br/wp-content/uploads/2025/02/Cursos_Ata_PP_2025.pdf

Você vai ver nessa edição:

PÁGINA 02/13 - Norminha 818, 06/02/2025

"Quarteto" já está agilizando para o 6º Encontro em Presidente Prudente/SP; Fundacentro e Faculdade de Ciências Farmacêuticas da USP firmam parceria para avaliar riscos ocupacionais em postos de combustíveis; Engenheiro de Segurança do Trabalho, seja "reconhecido" pelo CREA. Saiba como!; Estão abertas as inscrições para o Exame Nacional de Certificação do Ergonomista Brasileiro.

PÁGINA 03/13

A Verdadeira Força da Hierarquia de Controle; Pesquisa da Fundacentro aponta riscos à saúde e impactos ambientais na resinação de rochas ornamentais no ES.

PÁGINA 04

Programas da SST: Guia essencial para promover a SST; JBS inaugura minimercado lúdico no Museu da Imaginação em SP.

PÁGINA 05/13

"O Dia em que Quase me Demitiram (Por Falta de Comunicação)"; Número de trabalhadores na Construção Civil aumentou quase 40% nos últimos cinco anos; Guia informativo: Eleição da CIPA: Importância da participação dos trabalhadores

PÁGINA 06/13

Manual de Integração de novos colaboradores; Prêmio Proteção Brasil 2025 já recebe inscrições.

PÁGINA 07/13

Mérito, Excelência e Inteligência. A nova ordem universal ao mercado de trabalho.

PÁGINA 08/13

Absenteísmo no ambiente corporativo: como a saúde mental impacta as taxas de ausência?; Cofen emite parecer sobre supervisão de técnicos de Enfermagem no SESMT.

PÁGINA 09/13

Aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho no setor público.

PÁGINA 10/13

PRATIQUE O JUDÔ VERBAL; Gestão da Segurança Tradicional e Moderna.

PÁGINA 11/13

14º Encontro de Líderes: conectando lideranças que geram soluções.

PÁGINA 12 e 13/13

Quase Meio Século de Normas Regulamentadoras: apenas a obrigação legal não tem se mostrado suficiente na prevenção.

PÁGINA 13/13

Funcionários da Colormaq concluem curso de pilotagem defensiva.

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NO SITE:

www.norminha.net.br

GRUPO NORMINHA GRATUITO:

<https://chat.whatsapp.com/EI4r44iIPgKFJF04XZhDSSO>

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.

CBIC Jovem abre inscrições para nova turma de jovens talentos da construção!

As inscrições podem ser feitas até 14 de fevereiro. [Clique aqui](#) e se inscreva!

Portaria define regras de certificação para novos EPIs e prorroga CAs de respiradores

Norminha 818, 06/02/2025

Luvas, calçado e calçado para trabalho ao potencial, ganharam dispositivos positivos no Anexo III da [Portaria MTE Nº 122, de 29/01/2025](#), que de termina as regras de certificação para os EPI.

A Engenharia de Segurança na Prevenção e Combate a Incêndios no Brasil: deficiências e proposições

Norminha 818, 06/02/2025

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

A mídia, sem precedentes, transmite hoje informações numa velocidade nunca imaginada e com grau de objetividade atualizando a todos com notícias oriundas dos quatro cantos do mundo, em todos os instantes: "Incêndio devasta agora florestas em Portugal!", "Incêndio de grandes proporções destrói bairros inteiros em Los Angeles !!", "Fogo sem controle atingiu supermercado e depósitos em bairro comercial na cidade de São Paulo!", "Apartamento residencial se incendia devido a vazamento de gás GLP no Recife!", "Incêndio da Boite Kiss provoca 252 mortes no Rio Grande do Sul", e assim os sinistros se avolumam às vistas de todos, principalmente os especialistas no tema. É oportuno lembrar que na literatura clássica da Engenharia de Segurança, profissionais preventivistas aprendem logo cedo que Incêndio é um sinistro danoso decorrente da perda do controle do fogo, ocasionado por causas múltiplas e com potencial de produzir danos materiais, pessoais e/ou ambientais. Portanto, Incêndios são infortúnios, e como eventos danosos possuem causas bem definidas sobre as quais é possível realizar estudos preventivos, análises de riscos prévias e se desenvolverem Projetos de Proteção e Combate a Incêndios para minimizar a probabilidade destes eventos acontecerem e diminuir os seus graves efeitos em qualquer cenário e instalação. Esses numerosos eventos atuais nos fazem infalivelmente questionar: mas afinal, como vem sendo tratado o tema no Brasil por quem o deveria atuar?

No trâmite técnico-legal, qualquer edificação ou instalação destinada à qualquer ocupação, com exceção das unidades habitacionais unifamiliares, para ser implantada, ainda na fase de viabilidade do pro

jeto, precisa ter aprovado obrigatoriamente o Projeto de Combate a Incêndio junto ao Corpo Técnico do Corpo de Bombeiros Militar de cada estado da federação, visando à obtenção do alvará de construção da obra ou instalação. Estes projetos apenas podem ser elaborados por profissionais habilitados e estarem integralmente em conformidade com o Código ou regulamento do CBM.

Após aplicados / implantados, os Projetos de Combate a Incêndio, visando elevar a sua confiabilidade em caso de ocorrências de incêndios e explosão, precisarão definitivamente de um criterioso plano de manutenção preditiva, realização periódica de testes dos componentes e da realização de treinamentos da Brigadas de Incêndio para que venha atuar de forma eficaz. Por seu turno do Corpo de Bombeiros Militar se espera uma fiscalização de todas as instalações exigindo o cumprimento da boa técnica, e por outro lado, da iniciativa privada se espera que ela cumpra integralmente o Projeto de Proteção e Combate aprovado.

No entanto, na prática a realidade é um pouco diferente do que se espera, e a demonstração deste fato são os inúmeros incêndios que vêm sendo noticiados. As causas destes eventos frequentes e numerosos sinistros vão desde a não existência do projeto na instalação, de projetos aprovados e não implantados (sem habite-se), de projetos implantados e deteriorados com o tempo e sem nunca terem recebido qualquer manutenção corretiva, falhas na operacionalização de sistemas de combate e da falta de fiscalização do poder público sobre instalações de proteção contra incêndio, seus componentes e sobre o status do modus operandi dos sistemas. É visível e recomendável que as autoridades públicas constituídas, a sociedade civil organizada, as entidades técnicas e normativas relacionadas ao assunto iniciem imediatamente tratati

vas para ocorrer um amplo debate sobre o assunto Proteção e Combate a Incêndios no Brasil, haja vista que o modelo atual clama por uma revisão normativa, atualização tecnológica e reestruturação as entidades envolvidas. De outra forma, a mídia se perpetuará divulgando incêndios cada vez mais recorrentes e preventivistas habilitados apenas se tornarão comentaristas de episódios evitáveis!

Salvo melhor juízo!

N818

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br



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

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

Fundacentro e Faculdade de Ciências Farmacêuticas da USP firmam parceria para avaliar riscos ocupacionais em postos de combustíveis

Norminha 818, 06/02/2025

A Fundacentro e a Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo - FCF-USP firmaram um Acordo de Cooperação Técnica (ACT) para desenvolver uma etapa do projeto de pesquisa "Avaliação e controle de riscos em postos de revenda de combustíveis". O acordo foi assinado neste mês pelo presidente da Fundacentro, Pedro Tourinho de Siqueira, e pelo diretor da FCF-USP, Joilson de Oliveira Martins.



Pesquisadores irão analisar a exposição ao benzeno em trabalhadores do setor e avaliar medidas de controle para garantir a segurança e saúde ocupacional

O estudo tem como foco a exposição ocupacional ao benzeno, substância tóxica classificada pela Agência Internacional de Pesquisa em Câncer (IARC) como carcinogênica do Grupo 1.

Segundo a Agência para Registro de Substâncias Tóxicas e Doenças (ATSDR), o benzeno ocupa a sexta posição entre as substâncias de maior risco à saúde humana, considerando sua frequência, toxicidade

e potencial de exposição. Embora a concentração de benzeno nos combustíveis brasileiros seja inferior a 1% v/v, a exposição contínua aos vapores de combustível pelos trabalhadores exige avaliação criteriosa para garantir a segurança e a saúde

ocupacional.

Os postos de revenda de combustíveis (PRC) desempenham um papel relevante na economia nacional e, apesar de serem, em sua maioria, pequenos estabelecimentos com até 50 funcionários, apresentam riscos ocupacionais significativos. Entre os principais perigos estão incêndios, explosões e a inalação de vapores orgânicos, que podem comprometer a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Projeto

O projeto busca preencher lacunas de conhecimento, uma vez que muitos estudos realizados no Brasil sobre a exposição ocupacional a vapores orgânicos em PRCs não adotaram metodologias adequadas para avaliar a exposição ou a eficácia das medidas de controle.

A pesquisa pretende produzir dados consistentes sobre a exposição ao benzeno e seu impacto na saúde dos trabalhadores, por meio da quantificação de biomarcadores de exposição. Essa etapa será conduzida em parceria com a FCF-USP, que dispõe da infraestrutura e expertise necessárias para a realização das análises.

Embora as atividades sejam executadas separadamente por cada instituição, os pesquisadores das duas entidades irão colaborar na análise e discussão dos dados, bem como na elaboração de relatórios técnicos e publicações científicas.

O ACT tem validade de dois anos, com início em 15 de janeiro de 2025, podendo ser prorrogado mediante celebração de aditivo.

N818

Texto:

Débora Maria Santos-Fundacentro

Engenheiro de Segurança do Trabalho, seja "reconhecido" pelo CREA. Saiba como!

Norminha 818, 06/02/2025

O CREA, ou Conselho Regional de Engenharia e Agronomia, é uma entidade que fiscaliza o exercício de profissões como engenharia e agronomia.

Você é ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO?

Então essa é a sua segunda atribuição técnica como engenheiro. e existe um ORGÃO dentro do CREA com a função de fiscalizar e sugerir medidas para o aperfeiçoamento das atividades do Eng. de SEGURANÇA.

HOJE, no Estado de São Paulo, por exemplo, somos representados apenas por 6 conselheiros e seus suplentes, responsáveis por todo o estado de SP. Poucos para tantos engenheiros de segurança atuantes.

Sabem por que? O CREA PRECISA SABER que você ENGENHEIRO (a) está atuando na área! Só assim na próxima renovação do terço de conselheiros poderá ampliar a REPRESENTAÇÃO!

Estamos sem representatividade no CREA-SP....

Você que é engenheiro de segurança do trabalho precisa ser visto pelo CREA-SP, deixem saber que você está atuando na área!

O passo a passo para isso é muito fácil:

Vou enviar o print das telas para

facilitar:

Inicialmente entrar no site do CREA-SP

<https://www.creasp.org.br/>

No menu superior é só buscar o ícone CREANET



No menu SERVIÇOS, você escolhe: RENOVAÇÃO DO TERÇO (Escolha de entidade de Classe..)



Por último é só selecionar a Modalidade Profissional que você mais atua para aumentar a representatividade no conselho e muito importan

te SALVAR para que a opção seja atualizada!

Com isso, você contribui para que o CREA-SP tenha a informação da quantidade de Eng.de Segurança atuantes no estado, e com isso aumenta nossa representatividade no conselho, que atualmente conta com apenas 6 conselheiros para todo o Estado de SP, número insuficiente para tanta demanda no nosso setor.

Sem essa contagem, não é possível para o CREA direcionar mais atenção para a nossa área.

N818

Estão abertas as inscrições para o Exame Nacional de Certificação do Ergonomista Brasileiro

Norminha 818, 06/02/2025

Está aberto o Edital do ENERGO, o Exame Nacional de Certificação do Ergonomista Brasileiro. As inscrições irão até dia 21 de fevereiro e a primeira prova do ano será em 28 de março um dia antes do II SERGERGO (Seminário Regional de Ergonomia e Fatores Humanos), que acontece em Curitiba/PR, no dia 29 de março.

Quem pode se certificar:

– Pessoas que fizeram cursos de especialização acreditados pela

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



"Quarteto" já está organizando o 6º Encontro em Presidente Prudente/SP

Norminha 818, 06/02/2025

O QUARTETO DE SST (Segurança e Saúde do Trabalho), é um grupo formado por profissionais da área, que tem como integrantes Antonio Tadeu da Costa, Claudio Pereira de Lima, Francisley Ferreira Sanches e Wesley de Lima Gaspar de Presidente Prudente, interior de São Paulo.

Este grupo surgiu no ano de 2018, tendo como um dos seus objetivos, realizar encontros na área de SST, na cidade de Presidente Prudente,

no estado de São Paulo.

Neste ano, o quarteto está organizando o 6º ENCONTRO DE SST, para ser realizado em 26/07/25, data esta escolhida em virtude da comemoração ao 53º aniversário do SESMT (Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho) e ao DNPAT (Dia Nacional da Prevenção de Acidentes do Trabalho), no dia seguinte (27/07/25, domingo).

N818



Edital, que está publicado no site da ABERGO. Ali constam, inclusive, as bibliografias atualizadas e importantes que precisam ser acessadas e estudadas", lembra Jacinta.

<https://www.abergo.org.br/>

A importância desse exame é enorme, pois a certificação é um endosso da competência do profissional em ergonomia para atuar no mercado.

N818

Hierarquia da Prevenção
 Descubra dicas práticas e insights valiosos para fortalecer a segurança no trabalho. A cada edição, trataremos estratégias.
Orlane Pereira
 Engenheiro de Segurança do Trabalho; Consultor SST; Gestão e Estratégias em SST; Prevenção de Acidentes; Palestrante e Escritor
www.orlanepereira.com - (11) 96843-9406 contato@orlanepereira.com

A Verdadeira Força da Hierarquia de Controle

Norminha 818, 06/02/2025

A Hierarquia de Controle dos Riscos é uma das ferramentas mais poderosas dentro da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), mas, com o tempo, percebo que muitas empresas ainda falham em enxergar sua real importância. A verdade é que, ao longo dos anos, venho aprendendo que ela não é apenas um conjunto de etapas a serem seguidas, mas sim uma verdadeira filosofia de segurança. Uma filosofia que, quando bem aplicada, pode transformar a maneira como uma empresa lida com os riscos e, mais importante, com a vida de seus colaboradores. "Segurança no trabalho não é um privilégio, é um direito. Quando tratamos o risco como prioridade, estamos investindo na vida de quem confia no nosso compromisso."

Lembro de quando comecei a trabalhar na área de segurança, ainda com aquela visão de que controlar riscos era simplesmente garantir que os EPIs estavam sendo usados corretamente. Mas logo percebi que, para que a segurança fosse real e efetiva, a abordagem tinha que ser diferente. Ela precisava começar lá no topo, na eliminação do risco. Eliminando o risco, você não só evita o acidente, mas cria um ambiente de trabalho onde as pessoas sabem que a empresa realmente se importa com sua segurança.

No início, pode parecer difícil, mas logo comecei a ver que a eliminação do risco não é só uma questão de boa vontade. É uma estratégia inteligente. Uma vez, uma empresa onde trabalhei optou por mudar completamente o processo de fabricação de um produto que envolvia substâncias tóxicas. Foi um custo, sim, mas o retorno, tanto em saúde de quanto em produtividade, foi imensurável. Quando você elimina o risco, está criando uma base sólida para uma cultura de segurança.

Mas nem sempre é possível eliminar o risco completamente, e é aí que entra a substituição. Substituir processos ou materiais perigosos por opções mais seguras é uma solução inteligente e que, muitas vezes, pode ser mais simples do que parece. Lembro de uma situação onde trocamos um material inflamável por outro menos perigoso. Foi uma decisão rápida, mas fez toda a diferença na segurança dos trabalhadores. E essa é a chave: buscar alternativas mais seguras, ao invés de aceitar que o risco seja parte do jogo.

Após esses dois passos, é hora de pensar nos controles de engenharia. Nessa fase, o objetivo é sempre minimizar o risco, através de barreiras físicas, ventilação adequada, ou

alterações no ambiente de trabalho. Embora esses controles sejam eficazes, não podemos esquecer que, se não fizermos o trabalho de eliminar ou substituir o risco, essas soluções acabam sendo paliativas. Lembro de uma obra onde, apesar de termos instalados sistemas de ventilação, o problema real estava no próprio processo de trabalho. Mudanças mais profundas, que começavam na eliminação do risco, eram o verdadeiro caminho para uma solução duradoura.

Chegamos então ao controle administrativo e ao uso dos EPIs. Para mim, esses recursos sempre devem ser vistos como o último recurso. Eles são importantes, claro, mas são apenas paliativos se usados sem a devida conscientização. É aí que entra o treinamento contínuo. Quando os colaboradores entendem o risco e sabem como agir de forma preventiva, a segurança deixa de ser algo imposto e passa a ser algo internalizado. Isso faz toda a diferença.

Em minha experiência, a verdadeira segurança só acontece quando a hierarquia de controle é aplicada de forma integrada, de forma coletiva. A segurança não deve ser uma responsabilidade do engenheiro ou do técnico de segurança, mas de toda a empresa. Quando todos trabalham juntos para garantir um ambiente seguro, o impacto positivo se reflete não só nos números, mas, principalmente, nas vidas que são preservadas.

A Hierarquia de Controle dos Riscos, para mim, é mais do que uma técnica. É uma estratégia de vida. Ela vai além de normas e regras; é um compromisso com a saúde e o bem-estar de todos. E quando ela é aplicada corretamente, ela se torna a solução real para a maioria dos problemas de segurança nas empresas. "A verdadeira segurança no trabalho acontece quando a conscientização vai além do treinamento e se torna uma segunda natureza para todos na equipe."

Hierarquia de Controle dos Riscos: Digital

https://pay.hotmart.com/090387940H?sck=HOTMART_PRODUCT_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1*1eviqzo*ga*MTU1NjMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5*ga_GQH2V1F11Q*MTcwNzc0NzOMi42LjEUMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjA.&bid=1737571486397

Hierarquia de Controle dos Riscos: Físico

<https://www.amazon.com.br/Hierarquia-Controle-Riscos-Orlane-Pereira/dp/6559151220>

N818

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

Pesquisa da Fundacentro aponta riscos à saúde e impactos ambientais na resinagem de rochas ornamentais no ES

Norminha 818, 06/02/2025

A Fundacentro publica o relatório técnico "Estudo da aplicação de resinas em rochas ornamentais e seus impactos à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente no Espírito Santo". O estudo, coordenado por Valéria Ramos Soares Pinto, tecnóloga da Fundacentro, contou com a participação dos especialistas Alexandre Custódio Pinto, Emerson José Almeida da Fonseca, Gilcemar Antonio Pereira Endlich, José Geraldo Aguiar, Marco Antônio Bussacos. Da Prefeitura Municipal de Vitória – ES, Isabel Muniz de Almeida.

O município de Serra foi escolhido como projeto piloto, onde foram analisadas 14 empresas que realizam o processo de resinagem. As visitas incluíram a aplicação de checklists para avaliar o ambiente de trabalho. O Espírito Santo, principal exportador brasileiro de mármore e granito, responde por cerca de 50% das exportações nacionais, com 1,8 milhão de toneladas anuais.

Identificação da pesquisa

O estudo revelou que a aplicação de resina é, na sua maior parte, feita manualmente, em 93% das empresas. Apenas três contam com processo automatizado (21%) e uma com sistema semiautomático (7%). A falta de infraestrutura e medidas de segurança chamou a atenção: nenhuma das empresas possuía chuveiro lava-olhos de emergência, 93% não isolavam o setor de resinagem dos demais espaços,

e 71% não ofereciam capacitação específica para o trabalho com resinas. Além disso, 71% das empresas não tinham ventilação local exaustora.

Os trabalhadores estavam expostos a riscos devido ao uso inadequado de equipamentos de proteção individual (EPIs). A pesquisa constatou que muitos operários usavam



Relatório técnico está disponível para leitura e download na biblioteca da instituição

camisas de mangas curtas e luvas inadequadas, como modelos curtos de algodão tingido ou látex. Os respiradores também variavam, sem padronização adequada.

Recomendações para melhorias

O estudo sugere medidas para reduzir riscos, como o uso correto de

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

EPIs, incluindo camisas de manga comprida, luvas apropriadas, óculos e aventais resistentes a produtos químicos. Também recomenda a capacitação dos trabalhadores so

sobre os perigos da resinagem e a importância de relatar sintomas de contaminação.

Além disso, a pesquisa destaca a necessidade de melhorias estruturais nas empresas, como a adequação de sanitários e vestiários com armários duplos para separar roupas limpas e sujas, em conformidade com a Norma Regulamentadora 24. O fornecimento de chuveiros em bom estado, com sabonete, papel higiênico e toalhas descartáveis, também foi apontado como essencial para a higiene e segurança.

Outra recomendação importante é a adoção de sistemas de acondicionamento de cargas que reduzam a necessidade de intervenção manual dos trabalhadores, minimizando os riscos de acidentes e problemas ergonômicos.



O relatório completo, com 131 páginas, está disponível na página de publicações institucionais da Fundacentro. O estudo reforça a necessidade de atenção às condições de trabalho no setor e a urgência na implementação de medidas que protejam os trabalhadores e o meio ambiente.

N818
 FUNDACENTRO

Programas da SST: Guia essencial para promover a SST

Norminha 818, 06/02/2025

A Segurança e Saúde no Trabalho (SST) reúne ações preventivas e conscientizadoras, a fim de promover o bem-estar dos trabalhadores e manter um ambiente seguro e saudável nas empresas. Para isso, inclui a concessão de equipamentos de proteção individual, como a luva de cobertura em trabalhos expostos à eletricidade, assim como programas de redução de riscos.

Estes programas, geralmente previstos em Normas Regulamentadoras (NR), foram desenvolvidos visando do promover a saúde ocupacional. Cada um deles tem um foco específico e, por isso, conhecer os principais é importante para entender quais são relevantes em cada setor e como promovê-los.

Ao colocá-los em prática, os profissionais de SST tornam suas atividades mais eficazes, enquanto constroem um ambiente de trabalho mais consciente e seguro. Consequentemente, auxiliam na redução dos afastamentos por acidentes de trabalho, da rotatividade e das indenizações trabalhistas.

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

Este é um dos principais programas de SST e, também, é o mais recente deles. Lançado em 2020, ele substituiu e condensou outros dois programas: o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e o PCMAT (Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho). O PGR ou Programa de Gerenciamento de Riscos estabelece diretrizes para identificar, avaliar e controlar os riscos no ambiente laboral. Ele visa a proteção dos trabalhadores contra diferentes tipos de perigos ocupacionais. Assim, busca a redução de acidentes e de doenças de trabalho.

Para profissões como a do Soldador, o PGR aponta áreas críticas que demandam o uso de EPIs confeccionados em raspa e vaqueta, garantindo a proteção contra faíscas e calor intenso. No caso dos eletricitistas, recomenda a utilização de luvas de cobertura para preservar a luva isolante contra rasgos, promovendo mais segurança e durabilidade para a luva isolante de borracha.

Para isso, o programa obrigatório requer o mapeamento de todos os riscos presentes no ambiente de trabalho.

Como colocar o PGR em prática?

A implementação deste programa de SST pode ser feita a partir destes passos:

- Identificação dos riscos: mapear o ambiente de trabalho, identificar os possíveis riscos e documentá-los.
- Elaboração do documento-base: registrar todas as informações levantadas sobre os riscos e as medidas de controle correspondentes;
- Treinamento: capacitar os trabalhadores sobre os riscos existentes e as medidas preventivas, incluindo o uso adequado de EPIs;

- Revisão e atualização: revisar o programa periodicamente, adequando-o às eventuais mudanças no ambiente de trabalho.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

Outro programa de SST obrigatório é o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. O PCMSO é regulamentado pela NR-7 e foca na realização de exames e ações preventivas contra doenças ocupacionais.

Para isso, ele promove o monitoramento do estado de saúde dos trabalhadores para detectar precocemente problemas relacionados às atividades laborais. Assim, o programa inclui exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho e demissionais.

Para soldadores, o PCMSO ajuda a prevenir doenças respiratórias causadas pela inalação de fumo de solda e outros contaminantes.

Como colocar o PCMSO em prática?

O profissional de SST deve seguir estes passos para promover o PCMSO:

- Planejamento: definição do cronograma de exames e seleção dos profissionais de saúde especializados dos responsáveis por fazê-los;
- Exames médicos: realização de todos os exames exigidos pela norma, respeitando a periodicidade;
- Acompanhamento: análise dos resultados para identificação de possíveis alterações de saúde entre os trabalhadores;
- Ações preventivas: desenvolvimento de ações para melhorar o ambiente e reduzir os riscos.

Programa de Conservação Auditiva (PCA)

O Programa de Conservação Auditiva é baseado na NR-15 e direcionado para ambientes com altos níveis de ruído. Assim, sua finalidade é a prevenção de perdas auditivas induzidas por ruído (PAIR) e outros problemas relacionados à exposição ao som no ambiente de trabalho.

Além da concessão de protetores auriculares, o PCA exige o monitoramento constante dos níveis de ruído, a realização de exames audiométricos e a capacitação dos trabalhadores.

Como colocar o PCA em prática?

- Este programa de SST é implementado da seguinte forma:
 - Avaliação dos níveis de ruído: aplicação de aparelhos de medição para verificar o nível de ruído nas áreas de trabalho;
 - Fornecimento de protetores auriculares: distribuição de protetores

conforme a necessidade, considerando o nível de ruído;

- Exames regulares: realização de exames periódicos para monitorar a saúde auditiva dos trabalhadores;
- Conscientização: treinamento dos trabalhadores sobre a importância da proteção auditiva e o uso adequado dos protetores.

Programa de Proteção Respiratória (PPR)

Enquanto o PCA tem natureza auditiva, o PPR foca na segurança respiratória de quem trabalha em ambientes com presença de agentes químicos ou biológicos. Regulamentado pela NR-15, o programa evita a exposição dos trabalhadores às partículas nocivas.

Para isso, o programa de SST define o uso de respiradores adequados e outros equipamentos de proteção. Ele é especialmente importante em indústrias químicas e de tratamento de resíduos.

Como colocar o PPR em prática?

- Para implementar o PPR, o profissional de SST deve respeitar estas etapas:
 - Identificação de riscos respiratórios: análise do ambiente de trabalho para identificar possíveis contaminantes;
 - Seleção de equipamentos: distribuição dos EPIs adequados segundo o tipo de risco existente;
 - Treinamento: instrução dos trabalhadores sobre o uso correto dos respiradores, incluindo a manutenção e limpeza dos equipamentos.

Programa de Ergonomia (PE)

O Programa de Ergonomia, regulamentado pela NR-17, pretende adaptar as condições de trabalho às necessidades dos trabalhadores. Assim, seu objetivo final é reduzir os riscos de lesões físicas e melhorar o conforto durante o expediente.

Ele promove ajustes na organização de tarefas e na definição de equipamentos, que devem ser ergonomicamente adequados. Ainda, incentiva alguns hábitos, como a manutenção da postura correta e a realização de pausas regulares para a prevenção contra lesões.

N818

Fernando Zanelli
ZANEL

**O EPI QUE VOCÊ
PRECISA ESTÁ AQUI!**

Proteção de qualidade para cada desafio.



EPI.com
Equipamentos de Segurança

FALE CONOSCO AGORA MESMO! É SÓ CLICAR

18 3608-3003

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

JBS inaugura minimercado lúdico no Museu da Imaginação em SP

Norminha 818, 06/02/2025

A JBS estreia no Museu da Imaginação, na capital paulista, com ambientes lúdicos que destacam o caminho percorrido pelos seus produtos até chegarem à mesa, informou a companhia. Por meio das marcas Friboi, Swift e Seara, a iniciativa busca proporcionar aos visitantes experiências sensoriais que estimulem o aprendizado sobre o universo da alimentação.

Peixe, frango e carne bovina são alguns dos itens que compõem os freezers do Empório da Imaginação JBS, uma área interativa que recria um minimercado e permite aos visitantes explorarem e interagir com este mundo de forma divertida e educativa.

Já para compreender a jornada do alimento desde o preparo até chegar ao prato, o Restaurante da Imaginação JBS convida os visitantes a assumirem o papel de chef no preparo de receitas que variam de sanduíches a churrascos.

Os dois novos ambientes foram idealizados pela JBS em parceria com o Museu da Imaginação e inte-

gram o espaço Agriventura, dedicado a experiências que incluem da produção ao preparo dos alimentos.

Com o objetivo de unir diversão e conhecimento, o Museu da Imaginação oferece exposições temáticas, oficinas e áreas interativas. O espaço proporciona um ambiente acolhedor que incentiva a descoberta, o desenvolvimento de habilidades cognitivas e emocionais, além de fortalecer os laços familiares por meio de momentos únicos de interação.

“Acreditamos que a educação sobre a alimentação deve começar desde cedo e de forma envolvente. Nossa parceria com o Museu da Imaginação nos dá a oportunidade de aproximar as pessoas da origem dos alimentos, proporcionando uma experiência interativa e educativa que une aprendizado e diversão”, destacou Marcela Rocha, diretora executiva de Assuntos Corporativos da JBS, em nota.

Site:
www.museudaimaginacao.com.br

Carnetec

N818



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



Crônica da Semana

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

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

"O Dia em que Quase me Demitiram (Por Falta de Comunicação)"

Norminha 818, 06/02/2025

Era mais um dia de trabalho na fazenda, e eu, como Técnico de Segurança, já sabia que ia precisar repetir o discurso clássico: "Pessoal, segurança em primeiro lugar!". Mas quem disse que alguém ouvia? Logo cedo, vi o João subindo no caminhão de ração sem cinto de segurança.

Gritei de longe: **JOÃO, DESCE AÍ!** Ele olhou pra mim, sorriu e... continuou subindo. Caminhei rápido e reпети:

João, você precisa usar o cinto! Ele cruzou os braços e respondeu: Mas, chefe, só vou ali rapidinho, não dá nem tempo de cair!

Respirei fundo. A experiência me ensinou que gritar e discutir não funciona.

Então, mudei a estratégia: João, sabe aquela história do primo do vizinho do amigo do compadre do seu Zé?

Ele coçou a cabeça. Que história?

A do cara que caiu de um caminhão sem cinto e foi parar no hospital.

Rapaz, eu lembro! Ficou um tempo afastado!

Pois é, João. E se fosse você? Ele parou. Pensou. E desceu pra pegar o cinto.

Nisso, chega o Zé do Almoxarifado correndo:

Rapaz, o patrão mandou te chamar! Tá bravo!

Fui até a sede da fazenda já ensaiando minha defesa. O gerente

me recebeu de braços cruzados:

Claudiano, tão reclamando que você anda pegando pesado com o pessoal.

Tomei um susto. Eu? Pegando pesado? Logo eu, que só queria que o João não virasse estatística?

Respirei fundo e usei minha melhor arma: a comunicação assertiva.

Doutor, o senhor quer uma equipe trabalhando ou afastada por acidente?

Ele me olhou, meio desconfiado. Claro que trabalhando.

Então, estou só garantindo isso. Mas prometo melhorar a abordagem.

Sai aliviado. Aquele dia aprendi duas coisas: gritar não resolve nada e falar do jeito certo pode salvar não só empregos, mas vidas.

E o João? Bom, ele nunca mais subiu no caminhão sem cinto. Mas agora, sempre que me vê, pergunta:

E aí, chefe, já tem história nova pra me convencer de alguma coisa hoje?

*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!"

Adquira o Livro "Não é o que você fala, É como você fala!"

<https://go.hotmart.com/S97694132F>

N818

Número de trabalhadores na Construção Civil aumentou quase 40% nos últimos cinco anos

Norminha 818, 06/02/2025

De acordo com os dados do novo Caged, divulgados pelo Ministério do Trabalho, a Construção Civil, em todo o País, gerou 110.921 novos empregos com carteira assinada em 2024. Esse foi o resultado da diferença de 2.430.272 admissões e 2.319.351 desligamentos. Com isso, o setor encerrou o ano com 2.858.990 trabalhadores formais, o que correspondeu a um aumento de 4,04% em relação a 2023, quando o número era de 2.748.069.

Todos os três segmentos da Construção registraram resultados positivos. A Construção de Edifícios foi responsável pela criação de 45.837 novos empregos, enquanto as obras de infraestrutura responderam pelo surgimento de 4.567 novas vagas. Os Serviços Especializados para a Construção se destacaram, com a formação de 60.517 novos postos de trabalho. Assim, o número de trabalhadores formais em todos estes segmentos cresceu, com destaque para o incremento de 6,39% nos Serviços Especializados e 4,38% na Construção de Edifícios.

Considerando a série do Caged e do Novo Caged observa-se que há sete anos consecutivos a Construção Civil vem registrando resultados positivos em seu mercado de trabalho, o que evidencia a sua importância na geração de renda e em

prego no País.

Nos últimos cinco anos, ou seja, desde 2020, quando a pandemia chegou ao Brasil, a Construção Civil criou 800.378 novos empregos. Assim, o número de trabalhadores formais, que no início de 2020 era de 2.058.612, passou para 2.858.990 no final de 2024, ou seja, um aumento de 38,88% em apenas cinco anos. Isso significa que do total das novas vagas geradas neste período, considerando todas as atividades (7.754.005), o setor foi responsável por 10,32% deles.

Em 2024 o número de novos empregos com carteira assinada criados no setor foi 29,09% inferior ao registrado em 2023. A principal justificativa para isso foi a forte redução na criação de novas vagas no segmento de infraestrutura. Enquanto em 2020 esse segmento gerou 47.163 novos empregos, em 2024 foram criados 4.567, ou seja, uma queda superior a 90%. Importante destacar que 2023 foi um ano pré-eleitoral, o que, então, levou a infraestrutura a ter um desempenho superior ao registrado em outros anos. Em 2024 aconteceu encerramento dessas obras, o que contribuiu, então, para o menor dinamismo do segmento. Mas, mesmo assim, o recuo foi bastante acentuado.

Os estados de São Paulo, Paraná,

Rio de Janeiro, Minas Gerais e Goiás foram os cinco maiores geradores de novas vagas formais na Construção Civil em 2024. Bahia, Rondônia, Piauí e Mato Grosso do Sul foram os únicos com resultados negativos no mercado de trabalho do setor.

No contexto da importância do mercado de trabalho da Construção Civil para o País é necessário destacar que nos últimos três meses de 2024 (outubro, novembro e dezembro) o número de demissões no setor superou o número de admissões, o que proporcionou um saldo negativo. Mesmo considerando que o último mês do ano é sazonal e, por isso, historicamente observa-se um maior número de demissões, é importante destacar uma maior desaceleração em relação ao ano anterior.

No contexto da importância do mercado de trabalho da Construção Civil para o País é necessário destacar que nos últimos três meses de 2024 (outubro, novembro e dezembro) o número de demissões no setor superou o número de admissões, o que proporcionou um saldo negativo.

O dinamismo do mercado de trabalho do setor demonstra o bom desempenho de suas atividades. A Construção Civil cresceu 4,1% em 2024. **N818**

Guia informativo: Eleição da CIPA: Importância da participação dos trabalhadores

Norminha 818, 06/02/2025

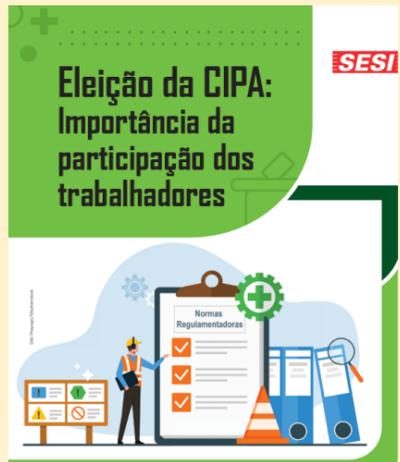
Conheça o material que o Sesi desenvolveu para apoiar sua indústria na conscientização e engajamento das equipes na eleição da CIPA.

O Guia traz detalhes sobre o processo eleitoral, os benefícios de uma CIPA ativa, entre outros.

Baixe agora e promova um ambiente de trabalho seguro!

CLIQUE AQUI e baixe o arquivo agora mesmo!

A CIPA atua diretamente na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, promovendo a segurança de todos no ambiente de trabalho. Ao votar, você garante que os membros da CIPA sejam escolhidos pelos próprios trabalhadores, assegurando que suas preocupações e



sugestões sejam levadas em conta. Os membros eleitos ajudam a acompanhar a implementação de medidas de segurança, participam da investigação de acidentes e sugerem ações preventivas, colaborando para um ambiente de trabalho mais seguro. **N818**

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

(Dedé Santana)

SOLADO SUPER GRIP SRC
ANTIDERRAPANTE

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

29 ANOS
1994 - 2023

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Acompanhe-nos nas redes sociais: [f](#) [i](#) [v](#) @softworksepi

www.softworksepi.com.br

Associação ANIMASEG

Manual de Integração de novos colaboradores

Norminha 818, 06/02/2025

Por Santo Rocha*

Quando um profissional é contratado recebe diversas informações. É orientado quanto às suas atividades e também sobre o que a empresa espera dele;

Além disso, deve participar da Integração de Segurança do Trabalho;

Por que isso é importante? Continue lendo e saiba mais a respeito;

Integração de acordo com o dicionário significa 'incorporação de um elemento num conjunto';

Ou seja, ao ser contratado o profissional precisa passar pela integração para absorver a cultura da empresa e se adequar a determinadas exigências;

Uma delas está relacionada à Segurança do Trabalho.;

Todo colaborador precisa receber orientações tais como medidas de segurança, cumprimento das NRs, riscos inerentes ao trabalho, uso de EPIs, entre outras.



A importância da integração de novos colaboradores

Para começar a realizar a integração de novos funcionários na sua empresa, primeiro você precisa descobrir a importância dessa prática;

Por isso, saiba alguns motivos que comprovam que a integração é importante para os profissionais e para a empresa:

Facilita a compreensão dos processos;

O processo de compreensão e aprendizado sobre os processos e demandas internas levam tempo em um novo trabalho;

Imagina se o RH não apresentasse a empresa, cultura, demandas.

O que é Segurança do Trabalho?



É um conjunto de medidas que tem como objetivo minimizar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como garantir e preservar a integridade física do trabalhador;

O que é Integração em Segurança do Trabalho?



É o treinamento oferecido ao novo funcionário explicando as regras da empresa, condições de trabalho, riscos inerentes à sua função, etc;

O indivíduo deve receber orientações e passar por treinamento adequado.

Qual NR fala do treinamento de integração

A legislação brasileira de Segurança e Saúde do Trabalho (SST), de um modo geral, não exige expressamente a realização de Treinamento de Integração em Segurança do Trabalho, porém, para atender diversos requisitos legais, que citaremos abaixo, a melhor prática é realizar esse treinamento admissional.

Além dos treinamentos com foco em cultura e políticas organizacionais, toda função que ofereça algum tipo de risco ao colaborador deve, obrigatoriamente, incluir um treinamento de integração sobre segurança no trabalho;

Essa obrigatoriedade é prevista em diversas Normas Regulamentadoras (NRs), como a NR 1, que fala sobre os riscos ocupacionais. Veja o que ela diz:

“NR 1.4.4 Todo trabalhador, ao ser admitido ou quando mudar de função que implique em alteração de risco, deve receber informações sobre:

- a) os riscos ocupacionais que existam ou possam originar-se nos locais de trabalho;*
- b) os meios para prevenir e controlar tais riscos;*
- c) as medidas adotadas pela organização;*
- d) os procedimentos a serem adotados em emergência; e*
- e) os procedimentos a serem adotados em conformidade com os subitens 1.4.3 e 1.4.3.1.”*

Esse tipo de treinamento também é previsto pelas NR 9 e NR 18, que falam, respectivamente, sobre a exposição dos colaboradores a riscos ambientais e sobre a saúde e segurança no trabalho na indústria da construção;

Em todos os casos, essas informações devem ser repassadas antes do trabalhador iniciar suas atividades. Isso porque o objetivo aqui é prevenir qualquer tipo de acidente que possa acontecer no ambiente de trabalho.



Quais temas são abordados na Integração?

- NRs;
- Uso de EPIs;
- Prevenção;
- Ergonomia;
- Análise de riscos;
- Política de segurança;
- Tipos de acidentes;
- Medidas de proteção coletiva.

O que são atos faltosos?

- Deixar de usar EPIs;
- Sobrecarregar equipamentos;
- Improvisar uso de ferramentas;
- Desrespeitar às normas de Segu

rança;
Colocar a si mesmo ou outros em perigo.



Quais as vantagens da Integração?



- Diminuição dos acidentes de trabalho;
- Engajamento dos funcionários com a segurança;
- Segurança no local de trabalho;
- Maior produtividade;
- Redução de custos.
- Quando o assunto é Segurança do Trabalho é importante salientar a importância da Integração;
- É por meio dela que o profissional recebe informações essenciais para sua rotina de trabalho. Ele aprende sobre PGR, GRO, PCMSO, CIPA, APR, PT, e outras medidas de prevenção;

Outro detalhe a Integração deve

acontecer antes de o profissional iniciar seu trabalho;
Essas informações serão essenciais para tornar o dia a dia mais seguro e garantir que ele saiba como agir em situações de perigo/risco.



AUTOR:
SANTO ROCHA

Especialista em segurança do trabalho, instrutor de treinamentos e Palestrante; Autor do livro manual de segurança e meio ambiente; Gestor ambiental, autor do livro meio ambiente questão de cidadania; Possui 38 anos de experiência profissional sendo 27 na área de segurança do trabalho e meio ambiente; Desde janeiro de 2015 ministrando treinamentos e palestras In Compay e/ou on-line.

Contatos: (18) -99676-0858-
WhatsApp (11)98842-0225
treinamento.rocha@terra.com.br

www.stsegurancadotrabalho.com.br

Link para aquisição do meu livro:

Meio ambiente, questão de cidadania

<https://www.oateneum.com.br/meio-ambiente/meio-ambiente-questao-de-cidadania>

N818

Prêmio Proteção Brasil 2025 já recebe inscrições



Já estão abertas as inscrições para o Prêmio Proteção Brasil 2025. A maior distinção do país quando se trata de práticas preventivas recebe inscrições até 8 de junho. Com patrocínio de Marluvas e MSA, o prêmio, que é promovido pela Proteção Publicações e Eventos, reconhece os destaques no universo da SST nas categorias Tema e Categoria Região. Todos os trabalhos que forem inscritos automaticamente serão enquadrados para competir com os demais cases da região onde fica a empresa/entidade que se inscreveu (Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sudeste e Sul) na Categoria Regional. E entre os melhores cases das cinco regiões será escolhido o melhor case do Brasil. O regulamento completo, e também o formulário de inscrições, podem ser conferidos neste [LINK](#).

A divulgação dos finalistas do Prêmio ocorre em 25 de julho, no site da Revista Proteção e o resultado final será divulgado, como acontece tradicionalmente, durante o Congresso Brasileiro de Saúde e Segurança do Trabalho, em novembro de 2025.

N818

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

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

GUARAINSP
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

REDES SOCIAIS:

- 📷 @guarainsp
- 📘 Guarainsp
- 🏠 Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANÔMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

Mérito, Excelência e Inteligência. A nova ordem universal ao mercado de trabalho

Norminha 818, 06/02/2025

Mérito é um conceito que está presente em inúmeras áreas da vida, como âmbito pessoal e profissional. Está relacionado à ideia de reconhecimento e recompensa por trabalho bem feito, por uma ação confiável ou por um esforço significativo. Como sinônimo da palavra, podemos entender a aptidão, competência, capacidade, dom, dote, excelência, idoneidade, inteligência, merecimento, superioridade. A palavra mérito vem do latim “meritum”, que significa “bondade”, “serviço” ou “valor”. Mérito próprio é o que faz com que a pessoa seja digna de elogio, de recompensa, de premiação. Mérito pessoal é a realização de objetivo pessoais. Mérito meu é a qualidade atribuída a uma pessoa cujo ato ou atividade foram reconhecidos como grande valor (meritório) em favor da coletividade, a partir de um julgamento moral. O termo meritocracia, neologismo do latim “mereo”, ser digno, de merecer, estabelece uma ligação direta entre mérito e poder. Um modelo meritocrático é um princípio ou ideal de organização social que busca promover os indivíduos nas escolas, universidades, instituições civis ou militares, trabalho, iniciativa privada, poder público, etc. Em função de seus méritos relacionados a aptidão, trabalho, esforços, competência, inteligência, virtude e não de sua origem social, de sua riqueza, reprodução social ou de suas relações individuais de fisiologismo, nepotismo ou cooptação. Aos perdedores, é atribuída toda a responsabilidade por seu fracasso. Disseram em voz alta.

O termo mérito meritocracia vem da junção de vocábulos, do latim “merece”, que significa “merecer” ou “ganhar”, com o sufixo grego antigo “kratos”, “cracia”, que significa “força” ou “poder”. A meritocracia é um sistema de recompensa baseado no mérito pessoal, segundo o qual premiar quem não merece desmerece quem tem mérito. Sem meritocracia, não há educação. A meritocracia profissional é um sistema de gestão que valoriza os trabalhadores com base no seu desempenho e resultados, em vez de características pessoais e tem como objetivo, criar um ambiente motivador e justo, onde os trabalhadores são recompensados por suas contribuições, e para implantar a meritocracia profissional, é importante utilizar indicadores de desempenho, realizar avaliações de desempenho, criar um plano de desenvolvimento individual, definir metas que sejam fáceis de entender.

Excelência profissional é a capacidade de ser o melhor no seu campo de trabalho, através da melhoria contínua dos seus conhecimentos e habilidades.

A inteligência profissional é a capacidade de combinar habilidades técnicas e comportamentais para al

cançar melhores resultados no trabalho. A inteligência profissional é composta por três grandes inteligências: emocional, artificial e financeira. Essas inteligências são os pilares para o desenvolvimento de competências que o mercado de trabalho exige neste século XXI.

Algumas características de um profissional com inteligência são: inovação, flexibilidade, resolução de problemas, comunicação eficaz, posicionamento profissional. Para desenvolver a inteligência profissional, é possível: praticar a empatia, estar atento aos sinais não verbais, escutar ativamente, demonstrar interesse genuíno, saber comunicar as conquistas de forma eficaz.

A Universidade Harvard, considera a raça dos candidatos como um em vários critérios de seleção para garantir diversidade na instituição, mas a partir de agora, 2025, a admissão será feita baseada apenas em fatores objetivos, como notas, sem qualquer menção de raça. Isto porque, ações judiciais iniciadas em 2014 pela organização “Students for Fair Admission (Estudantes por admissões justas)” - SFFA, na sigla em inglês, que representa candidatos de origem asiática rejeitado pela Harvard, acusa a Universidade por estarem manipulando certos aspectos do sistema de admissão para limitar o número de calouros de origem asiática aceitos a cada ano, e assim manter inalterado o percentual de cada raça em seu corpo de estudantes. Na petição da SFFA, os candidatos asiáticos costumam sair melhor que estudantes brancos ou de outras raças em categorias objetivas, como desempenho acadêmico e atividades extracurriculares, e a Universidade Harvard reduz suas notas em critérios subjetivos, como “avaliação pessoal”, “compaixão”, “simpatia” e outros quesitos difíceis de quantificar. Assim, alegam, esses candidatos, acabariam perdendo a vaga para alunos brancos, negros e latinos menos qualificados. Logo, essa prática discriminatória é uma violação dos direitos civis dos estudantes asiáticos, que são penalizados por sua raça, e equivale a um sistema de cotas, o que é proibido nos Estados Unidos da América-EUA. Simplesmente eles querem um processo de admissão racialmente neutro.

Desde de muito cedo, a University of Michigan-Flint adotou uma postura progressista e aberta a mudanças. Para se ter uma ideia, de lá veio Marjorie Lee Browne, a primeira mulher negra a completar um doutorado em matemática nos Estados Unidos, em uma época em que muitas instituições estadunidenses ainda proibiam a presença de estudantes negros.

A Governadora do Alabama, Kay Ivey, assinou um projeto de lei abrangente que proíbe escolas e universidades públicas de manter ou financiar programas de diversidade, equidade e inclusão (DEI, na sigla

em inglês). A lei, conhecida como SB129, também exige que as universidades públicas “designem banheiros com base no sexo biológico”, que a lei do Alabama define como a condição física de ser homem ou mulher, conforme indicado na certidão de nascimento original do indivíduo, e não no gênero que se alinha com a forma como uma pessoa se identifica. Em declaração, Ivey disse que sua administração continuará valorizando a rica diversidade do Alabama, mas prometeu impedir os apoiadores de projetos de diversidade, equidade e inclusão de prosseguirem um movimento político liberal contrário ao que a maioria dos habitantes do Alabama acredita.

Legisladores conservadores limitam os direitos de pessoas transgêneros e LGBTQIA+, e proíbe os programas de diversidade, equidade e inclusão depois que a Suprema Corte dos EUA revogou uma ação afirmativa. Conselhos de escolas públicas locais e universidade estão proibidos de manter um escritório de diversidade, equidade e inclusão. Estudantes, trabalhadores e contratados não precisam, por obrigação, de participar de qualquer treinamento, orientação ou trabalho de curso de DEI que defenda ou exija consentimento a um conceito decisivo.

O Juiz John Roberts, da Suprema Corte dos Estados Unidos e seus seis colegas conservadores negam cotas raciais que levam em conta a raça no processo de ingresso às universidades do país, quando o aluno deve ser tratado com base em suas experiências como indivíduo, não com base em sua raça com base na corda pele, ou na origem étnica dos candidatos, afirmando ser inconstitucionais. “O aluno deve ser tratado com base em suas experiências como indivíduo, não com base em sua raça” confirmou o juiz.

Em 2003, a Suprema Corte decidiu dois casos que contestavam os programas de admissão da Universidade de Michigan, um que ficou conhecido como Grutter v. Bollinger, no qual dois jovens processaram a instituição dizendo que ela estaria privilegiando candidatos de cor em relação à candidatos brancos em seu processo de seleção. Naquele momento, a Universidade levava em conta, entre outros fatores, a raça em seus sistemas de ingresso.

Estados Unidos, sendo a câmara de eco do mundo, a implicância com causas meritórias, como a inclusão dos trans, o casamento gay e as cotas para negros, se alastra no planeta. O movimento wook, extremistas despertos vestem um manto de superioridade moral ao decretar que todos os que não pertencem ao clube estão adormecidos, iludidos, errados. Querem, este movimento encerrar um debate, cancelar e policiar o discurso, com a proibição de termos ofensivos e uso da linguagem neutra como mandamento, perdendo totalmente o contato

com a realidade.

Pesquisa recente da Gallup mostra que 35% dos americanos se preocupam muito com questões raciais, 13% menos do que em 2021. O Pew Research Center registra que a parcela dos que acreditam que alguém pode se identificar com um sexo distinto do atribuído ao nascimento cai desde 2017.

A Universidade de Michigan, que pôs mais de 250 milhões de dólares em programas DEI, registrou, em 2023, 500 queixas contra os mestres e trabalhadores por suposta má conduta. O assunto foi parar na Suprema Corte, de onde veio no ano passado, 2022, a proibição das cotas raciais por violarem o princípio de igualdade. Desde então, nove estados baniram declarações de diversidade para contratar professores, requisito do qual Harvard e MIT abdicaram por pressão dos doadores.

Marjorie Lee Browne, (02.07.1914/19.10.1979), nascida nos Estados Unidos, Memphis, no Tennessee, a obter um doutorado em matemática. Filha de Mary Taylor Lee e Lawrence Johnson e, não conheceu a mãe que falecera quando tinha dois anos. Seu pai era motorista dos correios e tinha gosto pelos números. Ele se casara pela segunda vez com Lottie, uma professora primária, quando ambos incentivaram a filha gostar de estudar. Crescendo em uma época de intensa segregação racial, Lawrence incentivou os filhos a sempre obter a melhor formação possível. Browne estudou na LeeMoyne Hig School, uma escola privada de ensino médio voltada para alunos negros, quando conseguiu dinheiro suficiente para se matricular na Universidade Howard, em Washington, onde se graduou com honras em 1935. Depois de se formar, Browne se mudou para Nova Orleans, onde conseguiu um emprego como professora na Gilbert Academy. Determinada a prosseguir com os estudos, deixou seu emprego após um ano e se mudou para Ann Arbor, no Michigan, onde obteve um mestrado em 1939 e depois um doutorado em 1949 em matemática, sendo contratada como professora no North Carolina College, atualmente a North Carolina Central University, em Durham. Em 1951, Browne tornou-se chefe do Departamento de Matemática da Universidade, cargo que usou para tornar o campus um dos pioneiros no uso de computadores no ensino. Em 1960, recebeu uma doação de 60 mil dólares da International Business Machines Corporation, uma Corporação Internacional de Máquinas de Negócios-IBM, voltada para área de informática, para criar um novo centro de computação, um dos primeiros em uma universidade voltada para negros.

Browne foi professora na graduação e na pós-graduação, o departamento, sob sua direção, ganhou o prêmio da Fundação Nacional da Ciência na área de ensino superior

em matemática. Ganhou uma bolsa pela Fundação Ford, estudou na Universidade de Cambridge, onde estudou topologia, área da geometria na qual se tornou especialista. Esteve estudando na Univ. da Califórnia depois na Univ. de Colúmbia.

Foi uma das primeiras mulheres afro-americanas a servir como membro do conselho consultivo da Fundação Nacional da Ciência.

Evelyn Boyd Granville (01.05.1924/27.06.2023), foi uma matemática e professora norte-americana. Foi a segunda mulher negra a receber o doutorado em matemática nos Estados Unidos, na Universidade Yale, sendo que a primeira foi Euphemia Haynes, em 1943. Trabalhou na International Business Machines-IBM, na National Aeronautics and Space Administration-NASA, (Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço), Universidade Fisk, Instituto Nacional de Padrões e Tecnologia, Texas College, University of Texas at Tyler, Universidade Estadual da Califórnia, Los Angeles, Universidade de Nova Iorque, North American Aviation.

Filha de pais separados ainda muito jovem, Boyd e sua irmã mais nova foram criadas pela mãe e pela tia, ambas trabalhavam para o Departamento de Gravação e Impressão do governo norte-americano, tendo a Evelyn como oradora oficial de sua turma na Dunbar Hig School, que naquela época era uma escola segregada, mas academicamente competitiva para estudantes negros em Washington. Com ajuda financeira da tia e, posteriormente uma bolsa de estudos parcial da congregação Phi Delta Kappa, uma irmandade nacional para mulheres negras, ela entrou no Smith College, Washington D.C. em 1941. Tirava altas notas em física e matemática, tendo também grande interesse em astronomia. Recebeu um doutoramento honorário Smith College em 1989, o primeiro dado por uma associação americana à uma mulher matemática negra.

Martha Euphemia Lofton Haynes (1890/1980), matemática e educadora estadunidense, a primeira mulher afro a obter um PhD em matemática pela Universidade Católica da América, em 1943. Filha única de Williams S. Lofton, um dentista e financista, e Lavinia Day Lofton, após completar com distinção os estudos básicos na Normal School for Colored Girls, obteve a graduação em matemática no Smith College em 1914. Em 1917, casou-se com Harold Appo Haynes. Obteve um mestrado em educação pela Universidade de Chicago em 1930, obtendo em 1943 um PhD pela Universidade Católica da América.

Inúmeros exemplos sociais estão dados como demonstração de que a inteligência não tem raça, cor ou credo, mesmo que as pessoas queiram rotular taxativamente este valor. **Jorge Gomes Comendador SST**

N818

ATENDIMENTO
PERSONALIZADO

EPI.com
Equipamentos de Segurança

Rua Brasil, 177
Araçatuba/SP

AQUI, SUA SEGURANÇA É NOSSA
PRIORIDADE. CONTE COM A GENTE
PARA ESCOLHER O EPI IDEAL!

FALE CONOSCO AGORA MESMO! É SÓ CLICAR

18 3608-3003

Cofen emite parecer sobre supervisão de técnicos de Enfermagem no SESMT

Norminha 818, 06/02/2025

A pedido do Conselho Regional de Enfermagem da Paraíba (Coren-PB), o Conselho Federal da categoria (Cofen) emitiu parecer sobre o enquadramento dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) como programa de saúde e sua obrigatoriedade de supervisão de técnicos de enfermagem por enfermeiros, embasado na Lei nº 7.498/86, que regulamenta o exercício da profissão.

De acordo com o Cofen, o SESMT não se enquadra na definição clássica de programa de saúde, muito embora desempenhe um papel fundamental na promoção da segurança ocupacional. “A supervisão direta de técnicos de enfermagem por enfermeiros é indispensável para garantir a qualidade dos cuidados e a segurança dos trabalhadores”, afirma Antonio Neto, conselheiro e relator do parecer.

O profissional endossa ainda que ações preventivas do Serviço estão diretamente alinhadas aos objetivos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSST).

NR-4 e a Enfermagem do Trabalho

Além da Lei nº 7.498/86, o parecer também consultou a Norma Regulamentadora 4 (NR-4), que trata justamente da contratação de profissionais de SST para formar o SESMT, conforme “o número de empregados e a natureza do risco da atividade econômica da empresa”.

Ou seja, a NR-4 destaca que há um limite de presença de enfermeiros no SESMT, como em casos de grandes companhias ou setores de alto risco, além de determinar que técnicos de enfermagem precisam ser supervisionados por enfermeiros apenas em estabelecimentos de saúde, ou seja, clínicas, hospitais e



ambulatórios.

“O Cofen defende que a presença de enfermeiros no SESMT é essencial para fortalecer ações de saúde e segurança no trabalho, promovendo condições mais seguras a todos os trabalhadores”, finaliza nota.

N818

[Clique aqui Para assinar a Revista Cipa&Incêndio](#)

Absenteísmo no ambiente corporativo: como a saúde mental impacta as taxas de ausência?

Norminha 818, 06/02/2025

O absenteísmo é um dos maiores desafios enfrentados pelas empresas no ambiente corporativo. Ele pode ser definido como as ausências frequentes dos colaboradores durante o expediente, tanto por motivos justificáveis quanto por questões não explicadas.

Nos últimos anos, a saúde mental tem se destacado como um dos principais fatores que impactam diretamente essas taxas de ausência, trazendo implicações significativas para a produtividade e o clima organizacional.

Compreender essa relação é essencial para que gestores desenvolvam estratégias eficazes de prevenção e suporte aos colaboradores.

Neste artigo que preparamos para vocês, vamos abordar sobre o impacto da saúde mental, sinais de alerta, estratégias para reduzir o absenteísmo e mais!

O impacto da saúde mental no absenteísmo

Segundo estudos recentes, transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout estão entre as principais causas de afastamentos no trabalho. Esses problemas, muitas vezes silenciosos, afetam a capacidade do colaborador de cumprir suas funções de maneira consistente.

Entre os impactos mais comuns da saúde mental no absenteísmo, destacam-se:

- Diminuição da produtividade: A dificuldade em lidar com tarefas cotidianas pode levar à queda no desempenho e, eventualmente, à necessidade de afastamento.
- Afastamentos prolongados: Em casos mais graves, os colaboradores precisam de licença médica, aumentando os custos indiretos para a empresa.
- Clima organizacional deteriorado: A ausência de um funcionário

impacta a equipe como um todo, sobrecarregando outros membros e gerando insatisfação.

Além disso, o estigma em torno da saúde mental pode dificultar a busca por ajuda, agravando o problema e aumentando as taxas de absenteísmo.

Identificando sinais de alerta

Reconhecer os sinais de problemas relacionados à saúde mental é um passo fundamental para minimizar o impacto no absenteísmo. Alguns comportamentos indicativos incluem:

- Alterações frequentes de humor.
- Queda no nível de engajamento com as atividades.
- Ausências pontuais que se tornam recorrentes.
- Redução da capacidade de concentração e produtividade.

Ao identificar esses sinais, a empresa pode agir rapidamente para oferecer suporte e evitar que a situação evolua para afastamentos mais longos.

Estratégias para reduzir o absenteísmo relacionado à saúde mental

Para enfrentar o absenteísmo relacionado à saúde mental, as empresas precisam adotar uma abordagem integrada, que inclua:

- Promoção de um ambiente de trabalho saudável**
Investir na criação de um ambiente que priorize o bem-estar dos colaboradores é essencial. Isso inclui:
 - Incentivar pausas regulares para evitar o esgotamento.
 - Proporcionar um espaço de trabalho confortável e ergonomicamente adequado.
 - Fomentar a comunicação aberta e respeitosa entre as equipes.



2. Programas de apoio psicológico

Oferecer programas de apoio psicológico, como sessões com terapeutas ou coaching emocional, é uma estratégia eficaz para ajudar os colaboradores a lidarem com desafios pessoais e profissionais. Empresas que fornecem esse tipo de suporte tendem a ter taxas menores de absenteísmo.

3. Treinamento de lideranças

Gestores e líderes têm um papel



fundamental na identificação e no suporte aos colaboradores com problemas de saúde mental. Treiná-los para reconhecer sinais de alerta e oferecer apoio pode fazer toda a diferença.

4. Flexibilidade no trabalho

Modelos de trabalho híbrido ou remoto podem ajudar a reduzir a pressão sobre os funcionários, permitindo o maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essa flexibilidade pode ser mostrada eficaz para diminuir o absenteísmo.

5. Comunicação sobre saúde mental

Promova campanhas internas para desmistificar a saúde mental e incentivar os colaboradores a buscarem ajuda sem medo de represálias. A sensibilização e a educação podem transformar a percepção sobre o tema dentro da organização.

Benefícios da redução do absenteísmo para a empresa

Ao implementar estratégias eficazes para lidar com o absenteísmo relacionado à saúde mental, as empresas podem colher diversos benefícios, como:

- Aumento da produtividade: Colaboradores mais presentes e engajados produzem mais e com maior qualidade.
- Redução de custos: Menos afastamentos significam menos despesas com contratações temporárias ou horas extras.
- Melhoria no clima organizacional: Equipes mais equilibradas e apoiadas tendem a trabalhar melhor em conjunto, fortalecendo o espírito de colaboração.

Além disso, ao cuidar da saúde mental dos colaboradores, a empresa reforça sua reputação como um lugar que valoriza o bem-estar de seus funcionários, o que pode atrair e reter talentos.

Conclusão

O absenteísmo no ambiente corporativo é um problema complexo, mas que pode ser mitigado com estratégias adequadas, especialmente no que diz respeito à saúde mental. Reconhecer os desafios enfrentados pelos colaboradores e oferecer suporte são passos essenciais para criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Se você deseja saber mais sobre como implementar ações eficazes no ambiente corporativo e reduzir as taxas de absenteísmo, [visite o blog da Realizarte](#). Nele, você encontrará conteúdos ricos e orientações práticas para transformar o ambiente de trabalho na sua empresa.

N818

REALIZARTE

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
[advocaciariosinaldoramos](https://www.facebook.com/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

Aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho no setor público

Norminha 818, 06/02/2025

Opinião de:

Ilan Fonseca de Souza

Séfora Graciana Cerqueira Char

Consultor Jurídico

Supremo Tribunal Federal, através do seu Pleno, está discutindo nos autos da ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) 1.068, se os entes integrantes da administração pública direta precisam seguir as normas de saúde, higiene e segurança do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) — as normas regulamentadoras — e se a Justiça do Trabalho tem competência para julgar processos sobre a aplicação de tais normas ao ambiente de trabalho dos servidores públicos.

As normas regulamentadoras são um pilar fundamental para a proteção dos trabalhadores, seja no setor privado ou público. A Constituição, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabelece que “é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Esse dispositivo consagra um direito social fundamental, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, e essa proteção não se restringe ao âmbito privado, mas também se estende aos servidores públicos, sejam eles estatutários ou celetistas.

O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à vida, consagrados na Constituição, tornam a aplicação dessas normas uma necessidade não só para preservar a saúde dos trabalhadores, mas também para assegurar um meio ambiente equilibrado e saudável, conforme o disposto no artigo 225.

Por isso, é importante avaliar a importância do reconhecimento da aplicação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego para o setor público e a correlata competência da Justiça do Trabalho?

Normas regulamentadoras e servidores públicos

As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não se aplicam exclusivamente aos trabalhadores da iniciativa privada, como frequentemente se acredita. O ordenamento jurídico brasileiro, através da Constituição e da legislação infraconstitucional, estabelece que as normas regulamentadoras também se aplicam aos servidores públicos, incluindo os estatutários. Essa abrangência é determinada pela natureza de trabalho que é desempenhado pelo servidor público, sendo este um trabalhador como qualquer outro.

A Constituição, em seu artigo 7º, inciso XXII, assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, incluindo aqueles relativos à saúde, higiene e segurança. Ao falar em “trabalhador”, a Constituição não faz distinção entre empregado público e privado, mas trata de forma abrangente os direi-

tos sociais de todos os trabalhadores. Além disso, o artigo 39, § 3º, da Constituição, que trata da remuneração, vencimentos e direitos dos servidores públicos, faz referência expressa a tal dispositivo (inciso XXII) ao garantir a proteção do trabalhador público, que deve ser aplicada de forma idêntica ao trabalhador privado, em termos de direitos trabalhistas.

O entendimento prevalecente no STF é no sentido de que é irrelevante a natureza do vínculo jurídico, ante a precedência da proteção constitucional ao meio ambiente do trabalho.

Importante refletirmos, ainda, considerando o recente julgamento na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2.135, em que o plenário do STF declarou a constitucionalidade de trecho da reforma administrativa de 1998 (Emenda Constitucional 19/1998), suprimindo a obrigatoriedade de regimes jurídicos únicos (RJU) e planos de carreira para servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas federais, estaduais e municipais, nas contratações de celetistas pelos entes da administração direta, desde que posteriores a essa decisão, o que, sem dúvida, se traduz em reforço à aplicação da Súmula 736 do STF e na aplicação das NRs a esses trabalhadores.

Com a referida decisão, a aplicação das NRs na esfera pública já justificada pelo compartilhamento do mesmo ambiente de trabalho entre trabalhadores de diferentes vínculos, estatutários, celetistas terceirizados estagiários, residentes, dentre outros, é enfatizada pelo reconhecimento da possibilidade de convivência entre trabalhadores vinculados diretamente à administração pública pelos vínculos estatutário e de emprego, não sendo possível cogitar que ostentem diversas condições de saúde e segurança no trabalho, o que feriria os princípios da isonomia, da ubiquidade e da universalidade de acesso à proteção ao meio ambiente do trabalho.

A aplicação das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aos servidores públicos é um reflexo dessa visão constitucional inclusiva, que entende que todo servidor público, assim como os empregados do setor privado, está sujeito a semelhantes riscos no ambiente de trabalho que devem ser minimizados ou eliminados.

Nesse cenário marcado pela multiplicitude de normas, é necessário salientar que a aplicação das normas regulamentadoras aos servidores públicos guarda sinergia com as Convenções nºs 155 e 161 que apontam, respectivamente, as medidas de segurança e saúde no trabalho e de fiscalização e de controle dos serviços de saúde do trabalhador, além do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pidesc), direcionando-as a todos os trabalhadores, inclusive

expressamente aos servidores públicos.

Ilustre-se, especificamente, que, segundo a dicção do artigo 3, os servidores públicos são abrangidos pela Convenção 155 da OIT, denominada da Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores.

Na perspectiva preventiva, a Convenção nº 187 da OIT defende que a garantia do direito a condições de trabalho seguras e saudáveis exige a adoção de medidas aptas a progressivamente um ambiente de trabalho.

Ademais, vale mencionar que, no ano de 2022, por ocasião da 11ª Conferência Internacional do Trabalho, o meio ambiente de trabalho seguro e saudável foi incluído no quadro de princípios e direitos fundamentais da OIT.

Nessa linha de compreensão, o Estado brasileiro, signatário da Agenda 2030 da ONU, assumiu o compromisso de cumprir os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), como o ODS 8 de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e, especificamente, segundo a Meta 8.8., de proteger os direitos trabalhistas e promover os ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. Também o ODS 16 estabelece que devem ser desenvolvidas pelos signatários ações para que suas instituições públicas sejam transparentes, eficazes e inclusivas.

Portanto, sob o prisma constitucional da aplicação das Normas Regulamentadoras aos servidores públicos e de análise de convencionalidade, considerando o entendimento firmado pelo STF no Recurso Extraordinário 466.343-1-SP, de que tratados internacionais de direitos humanos ostentarão status de norma suprallegal e conforme a Recomendação do Conselho Nacional de Justiça nº 123/2022, conclui-se que a observância das NRs também advém do respeito às normas internacionais integradas ao ordenamento jurídico brasileiro que impõem tratamento uniforme a todos os trabalhadores, públicos e privados, assegurando-lhes a aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho que consistem em patamar civilizatório mínimo.

Direito constitucional à proteção da saúde no trabalho

A Constituição consagra em seu artigo 225 que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”. O princípio da universalidade de não se aplica apenas ao ambiente natural, mas também ao meio ambiente do trabalho, sendo responsabilidade do Estado, na sua atuação direta ou indireta, adotar políticas públicas que garantam a segurança e a saúde dos trabalhadores, sem discriminação entre ca-

tegorias profissionais.

Quando o legislador afirma que todos têm direito a um meio ambiente equilibrado e saudável, ele está também garantindo que nenhum grupo de trabalhadores, seja ele estatutário ou celetista, seja desprovido de proteção no que tange à saúde e segurança no trabalho. Essa obrigação constitucional reforça a ideia de que a proteção à saúde no trabalho transcende a relação de emprego tradicional e deve ser extensiva aos servidores públicos, assegurando-se, assim, um tratamento igualitário, consoante preceito do caput do artigo 5º da Constituição.

A proteção ao meio ambiente e à saúde está entre os pilares fundamentais da Constituição. Como aponta a doutrina abalizada (Silvia Teixeira do Vale e Rosângela Rodrigues Lacerda, “Curso de Direito Constitucional do Trabalho”, p. 508, 2ª ed., 2023), este conceito abrange não apenas as condições ambientais naturais, mas também os espaços onde o trabalho é realizado. Nesse sentido, a aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho visa reduzir os riscos de contaminação ou acidentes no ambiente de trabalho, respeitando o direito de todos ao bem-estar e à saúde.

A Constituição, ao estabelecer a proteção ao meio ambiente e à saúde, reforça a necessidade de implementação das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, principalmente nos setores públicos, onde a convivência entre diferentes categorias pode gerar riscos adicionais. Isto porque não se pode esquecer que os espaços de trabalho públicos são compartilhados e é incindível o meio ambiente, de forma que prever diferentes proteções a depender do estatuto do trabalho — e não dos riscos identificados — caracterizaria uma grave violação aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Nesse cenário, avulta a aplicação da Norma Regulamentadora nº 1, que traz disposição, dada a unicidade e incindibilidade do ambiente de trabalho, os trabalhadores da contratante e da contratada devem receber medidas de prevenção de acidentes de trabalho integradas entre si.

Assim, para integrar as medidas de saúde e segurança do trabalho em prol da coletividade de trabalhadores com diferentes espécies de vínculos que laboram em um mesmo ambiente de trabalho, indubitavelmente é necessário compartilhar a mesma linha mestra, traçada pelas normas regulamentadoras, elaboradas com a expertise de profissionais de segurança e saúde do trabalho, que reportam às disposições internacionais e à legislação sanitária.

Aplicação das normas e princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da Constitui-

ção, deve ser observada em todas as relações de trabalho, tanto no setor privado quanto no público. O simples fato de estarem expostos a riscos comuns é fato suficiente para que todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico, sejam sujeitos a um regime protetivo equivalente. Assim, a adaptação das estruturas administrativas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável é não apenas uma medida obrigatória, mas também uma medida salutar para garantir que o direito à vida e à saúde, garantido pela Constituição, seja efetivamente protegido.

Impõe-se a observância pela União, estados, Distrito Federal e municípios para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas dos preceitos relativos à medicina e segurança do trabalho, mesmo que as relações laborais sejam regidas pelo regime estatutário (Nota Técnica nº 83/2013/CGNOR/DSST/SIT (360.68243), da Secretaria de Inspeção do Trabalho).

Justiça do Trabalho e aplicação das normas de saúde e segurança

Outro ponto importante que deve ser destacado é a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações relacionadas ao descumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. O Supremo, por meio da Súmula nº 736, reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para tratar dessas questões, mesmo que a relação de trabalho envolva servidores públicos. Isso demonstra que a Corte Maior vislumbra no Poder Judiciário Trabalhista não apenas a expertise necessária para a efetivação de tais NRs mas também que enxerga tal regra como originária da Constituição.

Como defendido nos tópicos precedentes, compete à Justiça Laboral processar e julgar as pretensões que visam a regularizar as condições de trabalho que podem representar riscos à saúde, inclusive dos servidores, considerando as normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, o que não se confunde com as pretensões individuais de servidores públicos às verbas remuneratórias amparadas no estatuto do respectivo órgão público, de competência da Justiça Comum.

Conclusão

As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho são aplicáveis a todos os trabalhadores, inclusive os servidores públicos, como reforça a Constituição. Essas normas visam à proteção da saúde e segurança no ambiente de trabalho e se aplicam de forma igualitária, sem discriminação entre categorias profissionais, com base no princípio da dignidade da pessoa humana e no direito à vida.



Cérebro em Ação

Psicologia Organizacional e Neuropsicóloga
Práticas de Trabalho e Qualidade de Vida,
Credenciada pela Polícia Federal
www.institutocerebroemacao.com.br

Carina Medina - (14) 3132-0145 - carina.medina2020@gmail.com

PRATIQUE O JUDÔ VERBAL

Norminha 818, 06/02/2025

Amigo leitor, você já ouviu falar em judô verbal? Não é uma modalidade nova da psicologia, mas é um conceito que vai te ajudar a lembrar de ações importantes a serem praticadas por você em momentos oportunos.

Quantas vezes você já se percebeu autocrítico-se? Você já percebeu a relação entre sua autocrítica e seu senso de inutilidade em certas ocasiões, gerando em si tristeza, desânimo e resultando na procrastinação? Pois então, a autocrítica estabelece um diálogo interno perturbador em que você fica se reprimendo e fazendo cobranças de uma forma rígida e na maioria das vezes nada realista, há uma tendência de você aumentar os problemas dentro de si. Esta crítica interior pode ser proveniente de algo que te falaram, um erro que você cometeu, uma situação chata que você vivenciou, um conflito, enfim, ela pode ser desencadeada por diversas fontes. Existem situações que você teme receber críticas e logo começa a se culpar.

É fundamental aprender a lidar com a desaprovação, com o abuso verbal sem ficar na defensiva e principalmente sem perder a AUTOESTIMA.

Muitos episódios depressivos são provocados por críticas externas, em que o indivíduo não possuindo uma capacidade de autogestão eficaz, absorve, rumina e adocece. Por que as críticas são tão dolorosas para algumas pessoas, enquanto outras as recebem com tranquilidade mesmo sendo ataques bem ofensivos?

Vou precisar resumir um aprendizado aqui para você, o único responsável por ofendê-lo e deixa-lo para baixo é você mesmo!! Sei que lendo esta teoria ficam uma diversidade de indagações, como por exemplo: "como eu sou o único responsável?" Sempre que alguém insultá-lo você tenderá a escolher um dos três

caminhos: o da tristeza (depressão), da explosão ou da satisfação. Quer que for sua escolha, envolverá seu pensamento, seus sentimentos, seu comportamento e suas respostas fisiológicas/corporais. É comum as pessoas escolherem o primeiro caminho, pois acabam fundamentando este como sendo verdade, acabam dando importância a crítica, cometem diversos erros na forma de pensar. O caminho da explosão faz com que você libere uma dose extra de adrenalina, revide a crítica e tente apresentar um padrão de perfeição que na verdade não existe, acaba de certa forma se igualando ao ataque na tentativa de defesa. E por último o caminho da satisfação, este exige de você uma autoestima real, baseia-se na premisa de que você é um ser humano de valor e não tem necessidade de ser perfeito. Quando você é criticado, sua reação inicial é de reflexão e investigativa. Ou seja, a crítica tem fundo de verdade? O que você fez de questionável, exatamente? Você fez besteira mesmo? Após investigar seu próprio comportamento, você estará em condições de propor uma solução assertiva à crítica. Se ficar claro que você errou, educadamente poderá se desculpar e se corrigir, mas do contrário poderá com diplomacia mostrar a pessoa que ela se equivocou ao te criticar, muitas vezes o silêncio é suficiente para tal atitude elegante e assertiva.

Por isso pratique diariamente o Judô Verbal!

Brotas, 02 de fevereiro de 2025.
Dra. Carina Almeida Ramos Medina.

Psicóloga e Neuropsicóloga
Credenciada pela Polícia Federal.
Mestre em Psicologia.
CRPSP 06/82542

Aprendam diariamente,
acompanham-me:

<https://www.instagram.com/carinaalmeidamosmedina>

N818

Gestão da Segurança Tradicional e Moderna

Norminha 818, 06/02/2025
Por Adilson Monteiro

Em meio a uma onda de polarização de filosofias pelo Mundo, algumas pessoas tentam trazer isto para a filosofia da Segurança como polêmica.

Questões como: Uso ou não da Pirâmides, Quadro de dias sem acidentes, causa raiz, punição e recompensas, sistemas comando-controle, etc., versus, Safety II, learning teams, cuidado ativo, indicadores proativos, HOP, Design for Safety, etc.

Realmente, na teoria, pode-se discutir uma Segurança Tradicional versus uma Segurança Moderna, de forma acadêmica sobre um pressuposto do que deve ou não deve ser a gestão da Segurança nas empresas. Isto é interessante para exercitar os conceitos e poder vislumbrar novos caminhos, porém, na prática, essa tomada de decisão de seguir ou não uma visão não é realidade.

"Navios não fazem cavalos de pau, ou seja, a maioria absoluta das empresas fazem sua evolução de forma lenta em seus processos administrativos, com um viés mais conservador do que modernista. Existe algumas exceções, sim, porém são raras como exemplos de Paul O'Neill como CEO da Alcoa em 1987, falando aos acionista a frase "vamos falar de segurança", iniciou uma mudança organizacional incorporando a condição da Segurança como base do Negócio, ou, no Bra-

sil, Ricardo Semler com "Virando a própria mesa" em 1998, demonstrando uma visão inovadora sobre a gestão afirmando que a empresa precisa ser desenhada em função da pessoa. Acontece que estes tiveram o poder de fazer mudanças radicais como "donos" do Negócio e isto não é a realidade para as empresas revolucionarem a sua gestão.

Recomendo começar por:

- Humanização do processo: alinhamento da Segurança com ESG e Diversidade;

- Reconhecimento da Complexidade: focar mais no processo do que nas pessoas, melhorando o desempenho;

- Educação para o Time da Segurança: proporcionar a visão moderna da Segurança para todos no time;

- Entender do Negócio: buscando as melhores oportunidade da Segurança contribuir;

Portanto, você que esteja procurando Novas Visões para melhorar sua gestão da Segurança, tenha calma e não fique frustrado se as coisas caminham devagar nas Organizações. Persevere sempre aliando às melhores oportunidades que ajudem também no Negócio, prioritariamente, mostrando assim integração e alinhamento e as mudanças virão e serão incorporadas.

H818



No campo da gestão da Segurança, como diz o mestre Erik Hollnagel no seu SI AND SII, sim, as duas visões podem se manter juntos desde que algumas práticas do Tradicional sabotem as iniciativas do Moderno, como os vieses de culpa e o problema é o funcionário, como exemplos.

Assim, a melhor estratégia para evoluir a gestão da Segurança é somar paulatinamente ações e ferramentas modernas, sem necessariamente, eliminar o que está sendo feito, dando uma conotação de prudência e responsabilidade na empresa, consolidando a visão geral de que se pode ter as melhores visões sem perder o que o Negócio necessita no momento.

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

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** **tmm**

Whats 18 99765-2705
contato@norminha.net.br

CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO

CURSO HO+ PERÍCIA

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** **tmm**

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



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

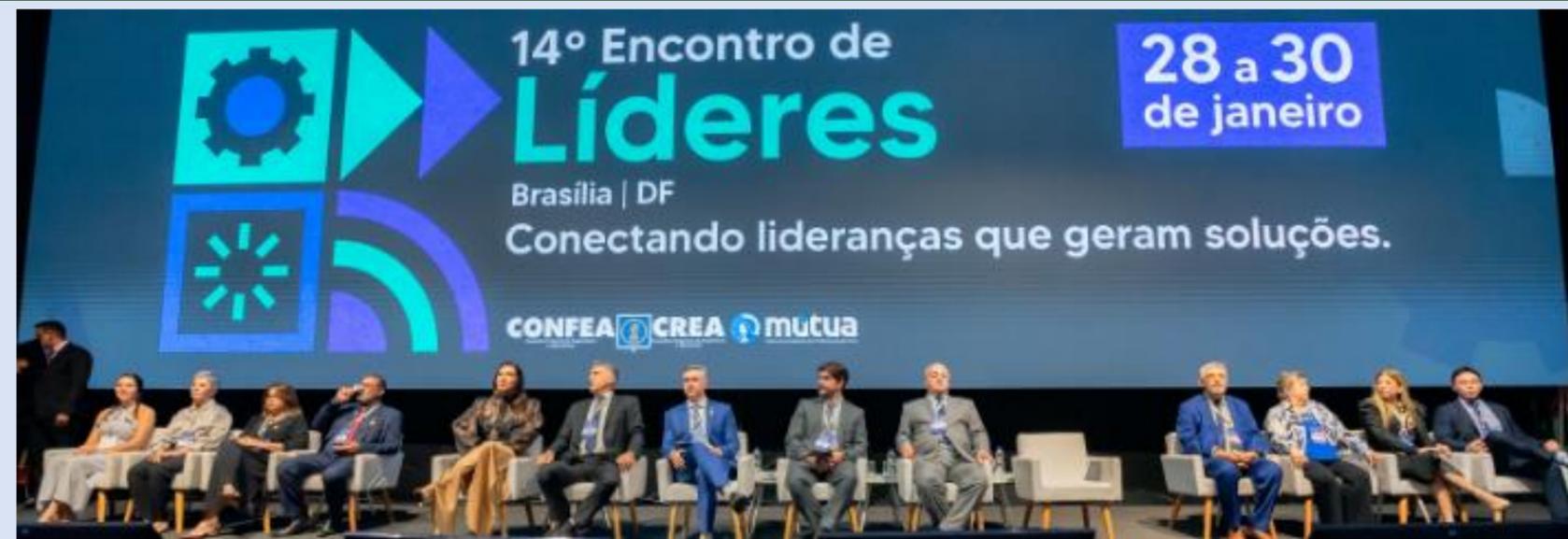
ARAÇATUBA/SP:
12, 13, 14 e 15/MARÇO/2025

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



14º Encontro de Líderes: conectando lideranças que geram soluções

Evento foi realizado pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea); com o objetivo de incentivar reflexões sobre o papel da engenharia, agronomia e geociências no desenvolvimento do país

Norminha 818, 06/02/2025

Com o objetivo de incentivar reflexões sobre o papel da engenharia, agronomia e geociências no desenvolvimento do país, o Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (Confea) promove durante o 14º Encontro de Líderes, o Fórum de Políticas Públicas. Reunindo parlamentares e lideranças políticas de todo o país em uma tarde de debates e networking, o evento aconteceu nos dias 28 a 30 de janeiro, em Brasília (DF), no Estádio Mané Garrincha. Dividido em três painéis, teve como eixos temáticos: 'Infraestrutura e o papel dos profissionais técnicos na construção do Brasil', 'Os desafios da realização da COP-30 na Amazônia' e 'O futuro da formação brasileira na área tecnológica'.

Sobre o Encontro de Líderes

Anualmente, líderes representantes dos fóruns consultivos do Sistema Confea/Crea se reúnem em Brasília para a realização de suas primeiras reuniões do ano. É durante este encontro que o Colégio de Entidades Nacionais, o Colégio de Presidentes e as Coordenadorias de Câmaras Especializadas definem calendários, planos de trabalho e os coordenadores do ano.

A realização do encontro obedece à Lei nº 5.194/1966, cujo artigo 53 estabelece que os Conselhos Federal e Regionais se reúnam pelo menos uma vez por ano para estudar e estabelecer providências para o aperfeiçoamento da aplicação da Lei.

Dispositivos de regulamentação do Encontro de Líderes são encontrados nas Resoluções nº 1.012/2005, 1.056/2014, 1.088/2017 e 1.110/2018.

A abertura

A ministra do Planejamento, Simone Tebet, ofereceu aos profissionais presentes à abertura do 14º Encontro de Líderes Representantes do Sistema Confea/Crea e Mútua, na terça-feira (28/1), a oportunidade de conhecer o andamento das cinco Rotas de Integração Sul-Americana, planejadas pelo novo Programa de Aceleração do Crescimento (PAC), do governo federal.

Se o local escolhido para a palestra magna do evento, em uma obra de arte da recente engenharia brasileira, o estádio Mané Garrincha, já representava o reencontro dos profissionais com suas criações, a temática da palestra magna do evento acabou possibilitando vislumbrar não apenas os novos projetos que tanto despertam o interesse de todos os profissionais do Sistema, mas possibilitou até mesmo despertar ou reencontrar um sentimento de integração com os nossos vizinhos sul-americanos.

E tudo o que o Brasil precisa é de união. E o Brasil precisa de vocês. A solução dos problemas do Brasil não está só na classe política, mas na atuação de todos nós. Vocês são os construtores do Brasil, no campo ou na cidade. Vocês são o PIB do Brasil", considerou Tebet, sob o aplauso dos espectadores.



Jovens lideranças na política e no Sistema

Na quarta-feira (29), o segundo dia do 14º Encontro de Líderes teve início com o painel "Jovens lideranças no Sistema e na política: como incentivar?". O objetivo do painel foi promover reflexões e debater ideias e projetos que incentivem os futuros profissionais a se engajarem com o Sistema e, eventualmente, com a política nacional. A formação de novas lideranças é essencial não apenas para o fortalecimento da engenharia, mas também para o desenvolvimento do país. O painel contou com a participação dos conselheiros federais Gutemberg Farias e Maycon Juan, da coordenadora nacional do Crea Jr., Thays Casais, e do coordenador do Crea Jovem-AP, Ângelo Rodrigues.



Empreendedorismo e segurança para a sociedade

Empreendedorismo foi o tema cen-

tral da primeira palestra da quarta-feira (29), no Espaço Conexões do 14º Encontro de Líderes do Sistema Confea/Crea e Mútua. Com foco na prevenção de incêndio, o assunto foi ministrado pela engenheira de segurança do trabalho Elaine Figueiredo, colunista de referência nacional na maior revista do segmento no Brasil – Cipa&Incêndio e do Blog da Engenharia. Com base na experiência de atuação em todo o Brasil, Elaine sugeriu investir na profissionalização e buscar conhecimento técnico e normativo prático, identificar o nicho de mercado e onde há poucos profissionais atendendo, se posicionar com autoridade, saber usar ferramentas tecnológicas para acelerar os resultados e entregar a melhor solução para o cliente.



Engenheiros na gestão pública

Também no segundo dia, quarta-feira (29), o debate sobre "A importância de profissionais técnicos na gestão pública" foi destaque no Espaço Conexões. A discussão, baseada nas experiências dos participantes na gestão pública, teve como objetivo promover uma reflexão sobre a relevância de se ocupar cargos técnicos com profissionais devidamente habilitados. O debate enfatizou como essa prática influencia diretamente o desenvolvimento das cidades e a qualidade de vida da população. O painel foi mediado pelo renomado engenheiro civil e professor Murilo Reis, autor do livro "Precisa-se de Engenheiro: Como construir sua carreira em bases sólidas!".

Lideranças femininas

Como construir espaços para lideranças femininas em cargos de decisão" foi o tema da palestra minis-

trada pela advogada e influenciadora Fayda Belo, na quarta-feira (29). Criminalista especializada em crimes de gênero, direito antidiscriminatório e feminicídios, Fayda é pós-graduada em Direito Penal e Processo Penal e tem se destacado pela sua atuação voltada ao combate à violência contra a mulher com ênfase em questões relacionadas à raça.

Apesar de a lei afirmar que homens e mulheres são iguais, apenas 28% das profissionais na área de STEM — sigla em inglês para Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática — são mulheres, e apenas 13% ocupam cargos de liderança. Segundo Fayda, de alguma forma, persiste no imaginário coletivo a ideia de que existem profissões definidas por gênero, reforçando a discriminação. "Quando uma mulher ocupa espaços tradicionalmente masculinos, ela enfrenta hostilidade, assédio e a sensação de não pertencimento. Um estudo de 2011 mostra que, desde a primeira infância, as crianças são direcionadas para determinadas áreas: meninos para STEM, meninas para outras funções. E essa realidade se replica no mercado de trabalho.", afirma a advogada.

Encerramento

O jornalista Iberê Thenório, criador do canal Manual do Mundo, que aborda o tema de ciência e tecnologias voltados para o público jovem, ministrou a palestra de encerramento do 14º Encontro de Líderes do Sistema Confea/Crea e Mútua.

Para Iberê, a mensagem que deve ser passada para as novas gerações é de que engenharia não é uma carreira, é um propósito, e de que esse propósito é melhorar a vida das pessoas. "É por causa da engenharia que a gente toma banho quente, que a gente fala com as pessoas do outro lado do mundo, que a gente está vivendo uma revolução de inteligência artificial. Se quando conversamos com um engenheiro e o linguajar técnico bate em uma pessoa que não entende, cria-se uma carapaça. Vejo pouco engenheiro falando sobre as coisas que acontecem no mundo". Ele citou como exemplo a ponte que caiu entre os estados do Maranhão e do Tocantins. "Aí não se explica como é feita a manutenção de uma ponte e o engenheiro sai como o vilão, o culpado pela tragédia, e não a pessoa responsável pela solução".

A palestra foi seguida pela assinatura do acordo de cooperação técnica entre Confea e Caixa Econômica Federal para o aprimoramento e o desenvolvimento da engenharia pública no Brasil.

N818
CREA-RJ

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

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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

Quase Meio Século de Normas Regulamentadoras: apenas a obrigação legal não tem se mostrado suficiente na prevenção

Norminha 818, 06/02/2025

Por Alencar A. Lunardelo*

Estamos há quase cinquenta anos do surgimento das Normas Regulamentadoras, instituídas em 1978, com o objetivo de garantir condições de trabalho seguras e preservar a saúde e a integridade física dos trabalhadores. No entanto, ao longo dessas décadas, o que deveria ser um marco de transformação na segurança do trabalho frequentemente se tornou apenas um compromisso burocrático para muitas empresas.

Importante salientar que desde o seu surgimento, as NRs trouxeram avanços significativos, como a obrigatoriedade do uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), a realização de treinamentos e a implementação de programas de prevenção de riscos.

Contudo, a negligência em transformar essas normas em ações práticas e efetivas é uma falha que ainda persiste. Empresas, gestores e até mesmo trabalhadores, muitas vezes, tratam a segurança do trabalho como uma formalidade, ignorando os reais benefícios que a prevenção pode trazer.

É crucial destacar que a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais deve estar acima do mero cumprimento jurídico. Quando a segurança é tratada apenas como uma obrigação legal, ela tende a ser negligenciada assim que as fiscalizações diminuem. Por outro lado, quando a prevenção é encarada como um valor central, as empresas criam uma cultura de segurança sólida e sustentável.

A consequência dessa abordagem limitada é visível: milhares de acidentes e doenças ocupacionais continuam a ocorrer anualmente, em um país que ostenta altos índices de fatalidades no trabalho. Essa

realidade reflete o quanto ainda estamos engatinhando na construção de uma cultura genuína de segurança e prevenção.

Tornar as NRs mais do que um simples checklist exige um esforço coletivo, que começa com a conscientização de que a vida e a saúde dos trabalhadores não têm preço.

É necessário que haja uma maior valorização da área de segurança do trabalho, que desempenha um papel fundamental na preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores e não meramente um cumprimento normativo tratado de maneira superficial, encaradas como uma obrigação legal, mais voltada a evitar penalidades do que a proteger verdadeiramente vidas.

Essa abordagem limitada tem colocado em risco a vida dos trabalhadores e comprometido os objetivos centrais das Normas Regulamentadoras, que visam garantir ambientes de trabalho saudáveis e seguros.

A visão superficial do cumprimento normativo é caracterizada pela adoção de medidas mínimas apenas para atender às exigências legais, sem considerar o impacto real na segurança e saúde dos trabalhadores. Esse comportamento transforma normas que deveriam ser ferramentas preventivas em meros instrumentos burocráticos, o que pode ser observado em práticas como:

- Aquisição de EPIs inadequados ou de baixa qualidade, apenas para cumprir com a checklist das autoridades fiscalizadoras.

- Treinamentos obrigatórios realizados de forma genérica e ineficaz, sem abordar os riscos específicos do ambiente de trabalho.

- Documentação falsificada ou incompleta, como laudos técnicos e até mesmo o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), elaborados apenas para atender auditorias.

- Foco exclusivo em evitar multas ou problemas legais, em vez de promover mudanças estruturais que garantam a segurança dos trabalhadores.

A observância desta condição apresenta no Brasil, índices de acidentes de trabalho alarmantes. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o país está entre os líderes mundiais em acidentes fatais no trabalho, onde milhares de trabalhadores perdem suas vidas ou sofrem sequelas permanentes devido a falhas de prevenção que poderiam ser evitadas.

Outro fato preocupante está no surgimento corrente de doenças ocupacionais, como LER/DORT, problemas respiratórios, e transtornos mentais relacionados ao trabalho (como o burnout), que se apresentam crescente, muitas vezes devido à falta de medidas adequadas de ergonomia e saúde ocupacional.

Trabalhadores expostos a ambientes inseguros estão mais suscetíveis a lesões, doenças e estresse. A segurança do trabalho, quando bem aplicada, promove não apenas a integridade física, mas também o bem-estar mental dos trabalhadores, pois um ambiente seguro reduz o medo de acidentes, aumentando a produtividade e a confiança.

A classe trabalhadora está no centro do desenvolvimento econômico e social de qualquer nação. No entanto, paradoxalmente, esse mesmo grupo enfrenta diariamente condições laborais que frequentemente colocam sua saúde e segurança em risco.

Dados alarmantes sobre acidentes de trabalho e adoecimento ocupacional revelam que, mesmo com legislações robustas, o cumprimento literal das normas muitas vezes se prova insuficiente para garantir um ambiente laboral realmente seguro.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que, globalmente, cerca de 2,8 milhões de pessoas morrem a cada ano devido a acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, enquanto centenas de milhões sofrem lesões ou adoecem em decorrência de suas atividades laborais.

No Brasil, segundo os dados mais recentes do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, uma iniciativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Organização Internacional do Trabalho, divulga dados específicos sobre a situação nacional:

- Mais de 500 mil acidentes de trabalho registrados anualmente: De acordo com os dados mais recentes, o Brasil tem uma média de aproximadamente 1.300 acidentes de trabalho por dia.

- Doenças ocupacionais subnotificadas: Apesar de representar uma parcela significativa dos afastamentos, as doenças ocupacionais, como

LER/DORT (Lesões por Esforço Repetitivo) e transtornos mentais, são frequentemente omitidas ou subnotificadas por empregadores.

Outro dado preocupante, encontramos através do Instituto Nacional do Seguro Social que fornece números que refletem o impacto dos acidentes e doenças no sistema previdenciário brasileiro:

- Mais de 200 mil benefícios por incapacidade temporária ou permanente: Esses benefícios são concedidos anualmente a trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho ou desenvolveram doenças ocupacionais.

- Doenças mentais em alta: Transtornos mentais e comportamentais, como depressão e síndrome de burnout, estão entre as principais causas de afastamento do trabalho no Brasil. Esses casos aumentaram significativamente na última década, especialmente com as mudanças no mercado de trabalho e o impacto da pandemia de COVID-19.

Esses números refletem uma dura realidade: o ambiente laboral ainda é fonte de riscos severos para a saúde física e mental dos trabalhadores e refletem uma realidade preocupante: as condições de trabalho ainda não são adequadas para garantir a saúde e a segurança da classe trabalhadora.

Embora haja legislações em vigor, como as Normas Regulamentadoras, o foco exclusivo no cumprimento formal dessas regras não tem sido suficiente para prevenir acidentes e adoecimentos.

A solução exige uma mudança de paradigma: é preciso ir além da conformidade legal e adotar uma abordagem centrada na prevenção, na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores. Empresas, governos, sociedade e principalmente os profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho devem trabalhar juntos para reverter esse cenário alarmante, protegendo não apenas a integridade física dos trabalhadores, mas também sua dignidade e qualidade de vida.

Nos últimos anos, a saúde mental dos trabalhadores tem ganhado destaque no debate sobre saúde e segurança no trabalho, especialmente agora com a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), no reconhecimento dos Riscos Psicossociais.

Contudo, limitar a preocupação apenas ao que será lançado no documento, como os riscos psicossociais identificados, sem adotar medidas reais e práticas para cuidar da saúde mental do trabalhador, é insuficiente e até mesmo contraproducente.

Gerenciar riscos vai muito além do cumprimento de uma obrigação normativa; é preciso construir um ambiente de trabalho que realmente promova bem-estar psicológico, reduza os fatores de estresse e va-

lorize o ser humano.

Embora identificar esses riscos e registrá-los no PGR seja uma etapa crucial, essa ação, por si só, não é suficiente para promover mudanças reais no ambiente laboral. A simples existência de um documento não garante que as condições de trabalho sejam melhoradas ou que os trabalhadores estejam protegidos contra o adoecimento mental.

A saúde mental do trabalhador é influenciada por múltiplos fatores, que vão além do que pode ser documentado em um PGR. Por exemplo, a pressão por produtividade, o ritmo acelerado das mudanças tecnológicas e a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional são questões que exigem uma abordagem integrada e contínua.

É importante lembrar que o adoecimento mental no trabalho não surge de forma repentina. Ele é fruto de uma combinação de fatores que vão se acumulando ao longo do tempo, muitas vezes ignorados ou subestimados. Transtornos como depressão, ansiedade e síndrome de burnout (esgotamento profissional) são algumas das consequências mais comuns de um ambiente de trabalho que negligencia a saúde mental.

Se realmente desejamos cuidar da saúde mental do trabalhador, é necessário ir além do PGR e implementar ações concretas no dia a dia da empresa, através de algumas medidas que incluam:

1. Promoção de uma Cultura de Diálogo e Apoio:

- Criação de canais de comunicação abertos e seguros para que os trabalhadores possam relatar problemas e dificuldades sem medo de retaliação.

- Estímulo à empatia e ao respeito mútuo entre líderes e colaboradores.

2. Treinamento de Lideranças:

- Capacitar gestores para reconhecer sinais de estresse, ansiedade e outros problemas psicológicos nos membros de suas equipes.

- Desenvolver habilidades de liderança mais humanizadas, com foco no bem-estar dos trabalhadores.

3. Criação de Políticas de Prevenção:

- Estabelecer iniciativas que abordem diretamente os riscos psicossociais identificados no PGR, como programas de combate ao assédio moral e sexual.

- Implementar ações preventivas, como palestras e workshops sobre saúde mental.

4. Oferecimento de Suporte Psicológico:

- Disponibilizar atendimento psicológico para os trabalhadores, seja por meio de parcerias com clínicas especializadas ou pela contratação de profissionais internos.

- Criar programas de acolhimento para funcionários que retornam ao trabalho após afastamentos por problemas de saúde mental.

5. Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional:

- Promoção de políticas que favoreçam

Continua na página 13/13

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](#)



Funcionários da Colormaq concluem curso de pilotagem defensiva

Ministrado pela Prefeitura de Araçatuba/SP, treinamento integra ações do município para tentar aumentar a segurança no trânsito

Norminha 818, 06/02/2025

Funcionários da empresa Colormaq, de Araçatuba (SP), concluíram no último dia 29 de janeiro, o curso de pilotagem defensiva, ministrado pela Secretaria Municipal de Mobilidade Urbana da Prefeitura de Araçatuba/SP, como parte de um projeto para conscientizar motoristas e reduzir o número de acidentes de trânsito no município.

As aulas tiveram início no dia 21 e a capacitação incluiu orientações teóricas e práticas sobre técnicas de pilotagem segura, reforçando a importância da direção defensiva. Segundo a Prefeitura, a iniciativa integra a campanha nacional de trânsito, que trabalha o tema “**Desacelere. Seu bem maior é a vida**”, reforçando a necessidade de comportamentos mais responsáveis no trânsito.

Educação
Em nota, o secretário municipal de Mobilidade Urbana, Júlio César dos Santos, destaca que o curso

misso da administração municipal com a segurança viária vai além das infraestruturas e fiscalizações. “A educação no trânsito é um pilar essencial para reduzir acidentes e preservar vidas”, declara.

Ainda de acordo com ele, o curso realizado na Colormaq é um exemplo do que pode ser feito em parceria com empresas, escolas e instituições, ampliando a conscientiza-



ção para um trânsito mais seguro.

Parcerias

Empresas, escolas e associações interessadas em levar programas de conscientização para os colaboradores ou alunos podem entrar em contato com a Secretaria Municipal de Mobilidade Urbana pelo telefone (18) 3523-1532 para fazer o agendamento.

H818

Fonte: [HOJE MAIS](#)

Continuação da página 12/13

reçam a conciliação entre trabalho e vida pessoal, como horários flexíveis e possibilidade de home office, quando aplicável.

- Respeito aos períodos de descanso e à desconexão fora do horário de trabalho.

6. Monitoramento Contínuo:

- Realizar pesquisas de clima organizacional e avaliações regulares para identificar fatores de risco emergentes.

- Garantir que as ações implementadas estejam sendo efetivas e ajustá-las conforme necessário.

Existem na literatura diversos estudos e pesquisas que comprovam os resultados positivos de práticas inovadoras e mais humanas na segurança do trabalho, o ir além da conformidade legal. Essas pesquisas mostram como o foco em fatores comportamentais, emocionais e organizacionais contribui significativamente para a redução de acidentes e para a promoção de um ambiente mais seguro e saudável.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca que o estresse ocupacional é um dos principais fatores que contribuem para acidentes de trabalho. Funcionários estressados ou ansiosos têm maior probabilidade de cometer erros, prejudicando sua segurança e a dos colegas.

Uma matéria publicada no Journal of Occupational Health Psychology mostrou que empresas que implementam programas de apoio à saúde mental reduzem incidentes em até 25%, além de melhorar os índices de produtividade e satisfação dos trabalhadores.

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho representam um dos maiores desafios enfrentados atualmente pelos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho.

Embora a legislação e os documentos ocupacionais estabeleçam diretrizes para prevenir e mitigar esses riscos, os profissionais de SST precisam adotar uma abordagem que vá além do simples cumprimento das normas. É essencial entender que os riscos psicossociais afetam não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a produtividade e a cultura organizacional como um todo. Por isso, atuar de maneira estratégica e proativa é fundamental.

Um bom exemplo de atuação vai além das avaliações de risco tradicionais. É necessário implementar práticas que promovam a saúde mental, como programas de apoio psicológico, treinamentos para gestão de conflitos e ações que incentivem um ambiente de trabalho saudável. Além disso, a escuta ativa dos colaboradores e a criação de um espaço onde todos possam se expressar são ferramentas poderosas para identificar problemas antes que eles se agravem.

Os profissionais de SST devem, portanto, desempenhar o papel de agentes transformadores, liderando iniciativas que priorizem a saúde integral dos trabalhadores. Isso inclui

desenvolver políticas que promovam a prevenção de doenças ocupacionais e o fortalecimento do vínculo entre as equipes. O desafio está em equilibrar as demandas organizacionais com as necessidades humanas, criando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Durante muitos anos, os riscos psicossociais no ambiente de trabalho foram negligenciados, sendo tratados com pouca atenção ou até mesmo ignorados tanto pelas organizações quanto pelos gestores. A prioridade sempre esteve voltada para os riscos físicos e mecânicos, como acidentes com máquinas ou exposição a agentes químicos, enquanto os fatores psicológicos e emocionais eram subestimados.

Entretanto, estudos e estatísticas recentes demonstram que esses riscos são uma das principais causas de acidentes de trabalho e adoecimento dos trabalhadores, impactando diretamente a saúde e segurança no ambiente laboral.

Riscos como o estresse, a pressão por metas inalcançáveis, os conflitos interpessoais, o assédio moral e a falta de reconhecimento são apenas alguns exemplos de situações que podem levar ao esgotamento mental e físico do trabalhador.

Esses fatores não apenas contribuem para condições como depressão, ansiedade e síndrome de burnout, mas também aumentam a probabilidade de erros operacionais, distrações e acidentes graves no local de trabalho. Ignorar esses impactos significa colocar em risco não apenas a saúde dos colaboradores, mas também a eficiência e sustentabilidade das organizações. Com a modernização das atividades laborais e as mudanças no mercado de trabalho, os riscos psicossociais passaram a se destacar como um problema crescente.

A pandemia, por exemplo, evidenciou ainda mais a importância de cuidar da saúde mental no ambiente de trabalho, trazendo à tona questões como o isolamento, a sobrecarga e a insegurança profissional. É evidente que, enquanto os riscos psicossociais continuarem a ser tratados com descaso, o número de trabalhadores adoecidos e incapacitados continuará a crescer, pois eles são tão perigosos quanto os riscos físicos, e não podem ser tratados como um problema secundário ou invisível.

Estudos demonstram que há uma forte relação entre os fatores psicológicos dos trabalhadores e o desempenho em segurança demonstrando que o clima de segurança psicossocial (preocupação da empresa com a saúde mental dos trabalhadores) é um fator crucial para a segurança e que empresas que promovem o bem-estar psicológico de seus trabalhadores apresentaram melhorias de até 25% na produtividade e redução de 32% nas taxas de acidentes. (Fonte: Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Workplace Safety and Productivity.).

Toda empresa e profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho precisam entender que as ações preventivas ultrapassam os conceitos legalistas.

Não basta apenas agir dentro do que está estipulado em leis e regulamentos; é necessário ir além para alcançar resultados satisfatórios e ideais.

Hoje, mais do que nunca, vivemos em um mundo que exige proatividade, criatividade e visão ampla. O cumprimento estrito das leis é fundamental, mas ele não é suficiente para enfrentar os desafios complexos que surgem em diversas áreas, como segurança, saúde, educação e meio ambiente.

A prevenção, para ser eficaz, exige uma abordagem que leve em conta fatores humanos, sociais e culturais, além do simples cumprimento de norma, pois as leis, por mais bem pensadas que sejam, muitas vezes não conseguem prever todas as nuances e situações específicas que podem surgir. Somente o respeito às regras pode criar uma falsa sensação de segurança, onde assumimos que tudo está sob controle, quando, na verdade, o problema pode estar apenas mascarado, aguardando para se manifestar de forma ainda mais grave.

Quando entendemos que prevenção é mais do que uma obrigação, ela se transformará em uma poderosa ferramenta de transformação, capaz de criar um ambiente de trabalho mais seguro, na proteção da integridade física, saúde e saúde mental do trabalhador.

Garantir um ambiente realmente seguro exige que nós olhemos além do óbvio, que pensemos de maneira ampla e estratégica. Devemos compreender que a segurança é um investimento no bem-estar das pessoas e no sucesso das empresas.

A cultura de segurança precisa ser incorporada no dia a dia, desde o planejamento de atividades até a execução.

É preciso ir além das nossas visões, enxergar as necessidades específicas de cada ambiente de trabalho e abordar os riscos de maneira proativa. Não devemos esperar que acidentes ou doenças aconteçam para agir. É necessário antecipar problemas, identificar pontos de melhoria e implementar soluções inovadoras que protejam tanto a saúde física quanto mental dos trabalhadores.

Se queremos alcançar os nossos objetivos é preciso mudar nossa forma de ver e agir. A verdadeira mudança na segurança do trabalho que desejamos e se faz necessário acontecerá quando enxergamos além do que está diante de nossos olhos e nos comprometemos a construir um futuro onde cada trabalhador possa realizar suas atividades com confiança, saúde e dignidade.

Isso exige comprometimento, inovação e, principalmente, um esforço contínuo.

EST Alencar A. Lunardelo
stal.consultoria@gmail.com
(16) 98251.6570

H818

“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](#)