

Norminha

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS
REGULAMENTADORAS

Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 17 - Edição: 820 - 20/02/2025 - 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

Veja nessa edição:

PÁGINA 02/13 - Norminha 820, 20/02/2025

RISCOS PSICOSSOCIAIS: O QUE AS EMPRESAS DEVEM SABER; Vem aí o 2º Café com Segurança presencial, Salvador, Bahia!; Câmara aprova projeto que regulamenta profissão de técnico de acesso por cordas em locais altos; Formação deficiente de profissionais da saúde dificulta efetividade da Visat.

PÁGINA 03/13

Estratégias Consolidadas para Reduzir Riscos nas Empresas.

PÁGINA 04/13

Comunicação Eficaz: Entre o "Hã?" e o "Ahhh!"; Por que é mais fácil cair um avião de pequeno porte do que aeronaves comerciais?; Novos valores de multas para Ausência de PPP e LTCAT; Comendadora Enfermeira Ivone Martini é homenageada pelo FCFAS.

PÁGINA 05/13

Paraíba: Getrin Grupo de Trabalho Interinstitucional realiza sua primeira reunião do ano de 2025; Uma reflexão em homenagem ao Prof. James Reason.

PÁGINA 06/13

JBS recicla 6 mil toneladas de plástico em 2024; O mercado dos conceitos e a indústria dos atalhos.

PÁGINA 07/13

Psicologia da Irrracionalidade.

PÁGINA 08/13

Simulado de Atendimento a Múltiplas Vítimas em Campinas/SP conta com o apoio do Observatório; NR1 E OS FATORES PSICOSSOCIAIS: Uma "nova" exigência que sempre existiu!

PÁGINA 09 e 10/13

Segurança no trabalho: o guia completo para RH.

PÁGINA 10/13

PROCESSO SELETIVO CBIC JOVEM 2025; MTE publica Comunicado para esclarecer sobre as mudanças na certificação de EPLs; Projeto permite que empregado em sofrimento psicológico encerre contrato por justa causa.

PÁGINA 11/13

Cultura de Feedback: Ferramenta Essencial para o Crescimento Pessoal e Profissional; A Subjetividade na Aplicação das Normas de Saúde e Segurança do Trabalho aos Riscos Psicossociais: Um Risco à Integridade dos Trabalhadores.

PÁGINA 12/13

Onde deve existir proteção; SST POLO INDUSTRIAL DE MANAUS – Seminário.

PÁGINA 13/13

Meu celular pode explodir a qualquer momento? Conheça principais causas e saiba como prevenir; A ARTE DA CALMA!; Olhos tremendo sozinho: o que significa e o que fazer?

Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho:

CADA O que produz resultados positivos!

Norminha 820, 20/02/2025

Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor

Nos dias atuais, literalmente, ninguém pode alegar que não tem acesso a informações, seja de que natureza for o assunto que necessita se informar e se atualizar.

A tecnologia de informação avança como nunca e por cada meio diversificado da mídia que nos atinge descobrimos formas de entender as relações humanas, as novas tecnologias, o trabalho, o mundo, a vida. Mas, é ao trabalho que muitos dedicam integralmente suas existências, pois através dele se realizam profissionalmente, obtêm recursos para sobreviver, constroem patrimônio e se realizam como cidadãos.

Na busca do aperfeiçoamento, o aprendizado que se pode obter com os processos de trabalho deixamos um legado inestimável: o de saber aplicar e replicar o que já foi testado e que deu certo!

Na área de Engenharia de Segurança e Saúde do Trabalho o segredo de uma gestão exitosa pode estar em se repetir instrumentos de gestão testados e que já produziram resultados positivos. Não se precisa inventar a roda para o sistema se locomover na direção desejada, basta adaptá-la a cada nova demanda, pois a na repetição indubitavelmente pode ser a chave que levará ao sucesso. Por seu turno, o uso temporário de ferramentas de gestão de SST, aplicadas sem zelo, abandonadas sem explicações, ou desviadas do seu modelo de origem podem gerar desvios dos meios e

metas que se desejava alcançar.

Portanto, aqui estão sugeridos instrumentos de Gestão de SST – Segurança e Saúde do Trabalho vencedores, que se bem aplicados produzirão os resultados tão almejados:

1- Alta direção da empresa deve estabelecer e aplicar uma Política de SST para alinhar todas as ações dos empregados com os valores inegociáveis referentes à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

2- Cumprir e fazer cumprir a legislação vigente de Segurança e Medicina do trabalho.

3- Realizar todos os Treinamentos de Segurança do Trabalho previstos nas normas.

4- Implantar todos Programas de SST: PGR, PCMSO, PCA, PPR, Programa de Gestão da CIPA/ASSÉDIO, além de AET, OSs, MAPA DE RISCOS e E-Social.

5- Implantar um Plano de Sinalização de Segurança do Trabalho em todas as dependências da empresa.

6- Aplicar um Plano de Inspeções de Segurança do Trabalho sistemático que produza Planos de ação.

7- Aplicar um Plano de Auditoria de SST, contemplando Auditoria Comportamental e Reuniões de Análise Crítica.

8- Investir em tecnologia avançada com foco com Automação, Robótica e Inteligência Artificial para eliminar riscos ocupacionais na origem;

9- Aplicar EPC - Equipamentos de Proteção Coletiva em massa, complementados por EPLs.

10- Realizar treinamentos simulados de emergências sob comando



da Brigadas de Incêndio da empresa.

11- Implantar prioritariamente Planos de Adequação das instalações a NR 10, NR 12, NR 13, NR 33 e NR 35.

12- Tratar da gestão de documentos de SST com correção, atualização e rastreabilidade.

Certamente esses instrumentos de gestão implantados e aplicados sistematicamente produzirão resultados positivos!

Salvo melhor juízo!

Adquira os livros do

Professor Fabrício Varejão

(Incidentes e Acidentes do

Trabalho; Gerência de Riscos na

Construção Civil; GRO e PGR Sem

Medo !!!; Engenharia de Segurança

do Trabalho Sem Meio Termo;

Engenharia de Segurança do

Trabalho Ponto a Ponto);

<https://fabriciovarjao.rf.gd/>

N820

Cursos presenciais de formação de Instrutor

NR12, NR20, NR33, NR35, Operador de

Empilhadeira, HO+Perícia. [CLIQUE AQUI](#),

conheça todos e faça sua inscrição agora

mesmo, ou se informe no Whats 18 99765-2705

Divulgue seus produtos, serviços, sua empresa aqui na Norminha e ajude a manter nossa Missão!

Para publicação de artigos, notícias, informações, eventos realizados na sua empresa, região entre outros é só enviar para nosso WhatsApp

18 99765-2705

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS

"NORMINHA GRATUITO":

<https://chat.whatsapp.com/Elr44iiPgKFJF04XZhDSSO>

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:

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

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



Você que é Docente de SST, Associe a ANDEST do Brasil

www.andedtdobrasil.org



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

advocacia.rosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

RISCOS PSICOSSOCIAIS: O QUE AS EMPRESAS DEVEM SABER

Nesta quinta-feira, 20 de Fevereiro das 14 às 18 horas, ao vivo

Norminha 820, 20/02/2025

A Norma Regulamentadora NR 1 foi atualizada para ampliar o foco da gestão de riscos ocupacionais, integrando os riscos psicossociais, como estresse, carga emocional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Essas mudanças, que entram em vigor em maio de 2025, apresentam desafios significativos, especialmente devido à subjetividade de desses riscos na relação de trabalho. Este evento tem como objetivo debater os principais desafios e apresentar estratégias para a implementação efetiva das novas diretrizes, em conformidade com a Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.

Nesta quinta-feira, 20/02/2025
<https://www.youtube.com/live/UoNBlxsUDr4>

PROGRAMAÇÃO*:

14h05 às 14h30 – Início do Evento
Luiz Césio Caetano, Presidente da Firjan Luiz Carlos Renaux, Presidente do Conselho Empresarial Trabalhista e Sindical

14h30 às 15h00 – Palestra 1 Riscos Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho: Qual a dimensão do problema? **Luiz Carlos Lumbreras Rocha** - Especialista em Segurança e Saúde no Trabalho e Inspeção do Trabalho - Escritório Regional da OIT para a Europa Central e Leste Europeu em Budapeste

15h00 às 15h30 – Palestra 2 Como avaliar os Fatores Ergonômicos de forma a incluir os Fatores de Riscos Psicossociais? **Lucy Mara Baú** - Presidente da Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO)

15h30 às 16h00 – Palestra 3 O

que as organizações devem fazer na prática e o que será exigido nas fiscalizações? **Mauro Muller** – Auditor Fiscal do Trabalho, Coordenador do Grupo de Trabalho Tripartite de revisão do GRO/PGR da NR-1

16h30 às 17h00 – Palestra 4 Médicos Psiquiatras podem atestar o burnout da CID-11 sem verificar ou conhecer o trabalho do paciente? **Rosylane Rocha** - Médica do Trabalho, Conselheira Federal e Segunda Vice-Presidente do Conselho Federal de Medicina (CFM)

17h00 às 17h40 – Perguntas e Respostas 17h45 às 18h00 – Encerramento **José Luiz Pedro de Barros**, Gerente Institucional de Segurança e Saúde no Trabalho da Firjan

<https://www.youtube.com/live/UoNBlxsUDr4>

N820

Câmara aprova projeto que regulamenta profissão de técnico de acesso por cordas em locais altos

Norminha 820, 20/02/2025

A Câmara dos Deputados aprovou no dia 11 de fevereiro de 2025, projeto de lei que regulamenta a profissão de técnico de acesso por cordas em trabalhos realizados em locais altos, como prédios. A proposta será enviada ao Senado.

De autoria do deputado Max Lemos (PDT-RJ), o Projeto de Lei 4911/23 foi aprovado com substitutivo do relator, deputado Leo Prates (PDT-BA).

Os trabalhos que podem ser exercidos por esses profissionais incluem, entre outros, inspeção, manutenção, instalação e reparo em estruturas e superfícies verticais, horizontais ou inclinadas.

Para poder exercer a profissão, o interessado deve cumprir vários requisitos, como comprovar formação e treinamento adequados em acesso por cordas, obtido em instituições de ensino reconhecidas segundo os parâmetros da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Ele deverá ainda obter certificação emitida por entidade acreditada pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro).

Se o profissional tiver certificação internacional, terá de realizar treinamento de 16 horas para reconhecimento dos parâmetros da ABNT.

Empresas

Das empresas que oferecem serviços de acesso por cordas, o texto exige certificação em entidade competente, submetendo-se a auditoria para obtenção dela em 12 meses. Essa auditoria deverá ter validade de um ano para a primeira e de dois anos para as posteriores.

Em seu pessoal, a empresa deve contar com um inspetor de equipamentos de acesso por cordas com treinamento de carga horária mínima de 24 horas em entidade competente.

Além disso, terá de manter ficha de inspeção, cuja validade será de seis meses para equipamento têxtil e de 12 meses para equipamento metálico.

Todos os equipamentos devem ser marcados com número de referência para permitir seu rastreamento e controle pela ficha de inspeção, com dados como data de compra, nota fiscal e controle de vencimentos.

Em relação ao reconhecimento de certificados emitidos no Brasil, nenhuma empresa, nacional ou estrangeira atuando no País, poderá discriminar ou favorecer qualquer entidade de certificadora.

Para os técnicos de acesso por cordas, a empresa deverá contratar seguro de acidentes pessoais e responsabilidade civil com cobertura mínima de 20 salários mínimos (R\$ 30.360 atualmente).

Áreas de atuação

O substitutivo de Leo Prates lista ainda vários tipos de serviços nos quais poderá ser necessária a atividade de acesso por cordas, como:

- manutenção em geral;
- reforma em construção;
- inspeção, limpeza, higienização, montagem e desmontagem de equipamentos;
- reparos ou pinturas;
- atendimentos prestados pelo SSMU; e
- movimentação de cargas.

Reconhecimento

O relator do projeto, deputado Leo Prates, ressaltou que, para se tornar esse tipo de profissional, é preciso ter muita experiência de escalar e um bom condicionamento físico. Ele afirmou que a proposta reconhece "trabalhadores que eram invisíveis".

Segundo o autor da proposta, deputado Max Lemos, muitos técnicos de acesso por cordas são contratados como serventes, pedreiros e pintores. "Sabemos que esses profissio-



Texto cria regras para atividade conhecida como "alpinismo industrial"

onais trabalham com alto risco e, até hoje, não têm profissão reconhecida."

Lemos afirmou que esses profissionais têm sua saúde atingida pelo risco que correm diariamente. Ele citou especialmente os trabalhadores em plataformas petrolíferas em alto-mar.

Já o deputado Gilson Marques (Novo-SC) criticou a proposta por entender que vai gerar reserva de mercado para poucos beneficiados. "É óbvio que quem pede essa regulamentação, em regra, são os sindicatos que recebem benefício para 'proteger' seus trabalhadores", disse.

Segundo Marques, já há fiscalização para esse tipo de atividade e não haveria necessidade de mais uma "burocracia que dificulta" o acesso ao mercado de trabalho.

Para a deputada Erika Kokay (PT-DF), as críticas ao projeto mostram a "mercadorização" da vida e do trabalho. "É preciso proteger a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras que constroem o bem-viver e a riqueza do País", disse.

Segundo o deputado Reimont (PT-RJ), é papel do Parlamento defender o exercício do trabalho com toda a segurança.

[Saiba mais sobre a tramitação de projetos de lei.](#)

Agência Câmara de Notícias

N820

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

Vem aí o 2º Café com Segurança presencial, Salvador, Bahia!

Norminha 820, 20/02/2025

Iva Barbosa, criadora e mantenedora do "Café com Segurança" apresentado toda sexta-feira às 7h30 é quem faz o convite para o Segundo evento presencial:

É com grande entusiasmo que anunciamos a segunda edição do Café com Segurança no formato presencial, evento que reunirá mais de 200 profissionais das áreas de Segurança do Trabalho, Contabilidade e Empresariais. Projeto consolidado na Bahia, refletindo a confiança e o interesse do nosso público, que sempre esteve conosco no Café com Segurança na modalidade online, e demonstrou grande engajamento com o nosso trabalho em todo o país e em outros Continentes.

Ao longo de nossa jornada, estabelecemos uma valiosa rede de relacionamentos com profissionais que se destacam nas áreas de segurança e saúde no trabalho. Essa conexão foi um diferencial importante na

nossa primeira edição e continuará a ser fundamental nesta nova fase. O Café com Segurança é um momento singular que promete reunir os melhores profissionais do nosso setor.

Assim, a segunda edição do CAFÉ COM SEGURANÇA "presencial" acontecerá no dia **15 de março de 2025** no Fiesta hotel da Bahia, das **08 às 18 horas** e para quem desejar aprofundar um pouco mais, às 20 horas, teremos um jantar de negócios. Será um momento incrível de imersão com renomados especialistas e palestrantes, além de convidar dos especiais. Este evento, proporcionará excelentes oportunidades de networking e abordará conteúdo relevante de forma prática e direta, garantindo uma experiência enriquecedora a todos os participantes.

Link Para garantir o acesso:

<https://ivabella.com.br/cafe-com-seguranca-presencial-salvador>

N820

Formação deficiente de profissionais da saúde dificulta efetividade da Visat

Norminha 820, 20/02/2025

Fragilidade e falta de consolidação do atendimento integral à saúde do trabalhador são aspectos observados em diversos estudos, e muitos deles estão na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO). Duas publicações destacam que uma das dificuldades em se estabelecer uma Vigilância em Saúde do Trabalhador (Visat) efetiva, com foco na promoção de saúde e prevenção de agravos, reside na educação em saúde. Consideram que a graduação e a formação permanente de profissionais da saúde é falha ao incorporar conhecimentos do campo da Saúde do Trabalhador de forma incipiente e superficial. Essa

lacuna se estende, conseqüentemente, a uma práxis deficiente dos profissionais de saúde desde a porta de entrada na atenção básica.

Os efeitos refletem ainda em planejamentos e planos municipais de saúde, que negligenciam os saberes da Saúde do Trabalhador. Assim, desconsideram o contexto local e, principalmente, o protagonismo e os saberes do trabalhador para a construção dos indicadores e prioridades. Tal despreparo compromete a identificação da relação do acidente ou doença com o trabalho e, em decorrência, a notificação, diagnóstico, intervenções e acompanhamento dos casos.

[Leia artigo completo.](#)

N820



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

Estratégias Consolidadas para Reduzir Riscos nas Empresas

Norminha 820, 20/02/2025

Quando o assunto é segurança do trabalho, muita gente ainda acredita que basta entregar um EPI e dar uma palestra rápida para tudo estar resolvido. Mas eu posso garantir, com a experiência que carrego de anos percorrendo empresas de diferentes setores, que segurança é um compromisso diário. E mais do que isso: é estratégia. Estratégia sólida, planejada e, acima de tudo, aplicada de forma inteligente. Vou te mostrar como venho ajudando empresas a transformar ambientes de trabalho com ações simples, mas extremamente eficazes.

Em uma indústria alimentícia, o risco de acidentes com empilhadeiras era preocupante. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 2,3 milhões de pessoas morrem todos os anos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. Pensando nisso, criamos rotas exclusivas para transporte de cargas e circulação de funcionários. Pode parecer básico, mas essa simples separação reduziu drasticamente o risco de atropelamentos e colisões. E o mais interessante foi perceber como essa medida também aumentou a produtividade, já que tudo passou a fluir melhor. Segurança e eficiência andando lado a lado.

Já em uma construtora, o problema era outro. Quedas de altura são a principal causa de mortes na construção civil, representando cerca de 40% dos acidentes fatais, segundo a Fundacentro. Não adiantava só distribuir cintos de segurança, porque muitos trabalhadores não os utilizavam corretamente. A solução? Implementamos treinamentos práticos, simulando situações reais de risco. Eu mesmo participei das demonstrações, mostrando como os equipamentos funcionam na prática. Isso criou um impacto positivo, porque quando o trabalhador entende o porquê de uma regra, ele passa a respeitá-la. Resultado? Redução significativa dos incidentes e uma equipe mais engajada com a própria segurança.

Mas segurança não é só para quem trabalha em áreas de risco físico. Em um escritório de tecnologia, identifiquei que a ergonomia estava sendo negligenciada. Cadeiras desconfortáveis, monitores mal posicionados e jornadas extensas sem pausas. Não por acaso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) alerta que cerca de 37% dos trabalhadores sofrem com dores musculoesqueléticas relacionadas ao trabalho. Ajustamos a disposição dos postos de trabalho, investimos em cadeiras adequadas e criamos pausas

programadas para alongamentos. Algo tão simples trouxe um impacto gigantesco na qualidade de vida da equipe. A taxa de afastamentos por dores musculares despencou e a produtividade disparou.

Em uma rede de supermercados, a preocupação era com o manuseio de produtos pesados no estoque. A solução foi mais técnica: instalamos plataformas elevatórias e treinamos os colaboradores para usar equipamentos de movimentação de carga. Mas não parei por aí. Sugeri a criação de uma cultura de segurança, onde os próprios funcionários pudessem sugerir melhorias nos processos. Isso fez com que cada um se sentisse parte do processo e a segurança deixou de ser "coisa do gerente" para ser um compromisso coletivo.

O segredo está em olhar para o problema de forma estratégica e personalizada. Cada empresa tem sua rotina, seus desafios e seus pontos cegos. Não existe receita pronta. O que existe é a vontade de entender o negócio e adaptar soluções que realmente façam sentido. É por isso que insisto tanto em ouvir os colaboradores. São eles que convivem com os riscos diariamente e, muitas vezes, têm as melhores ideias para resolver os problemas.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



Rádio SESMT 1

CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

Essas estratégias que compartilhei não são mirabolantes, são ações simples, mas com planejamento e foco. E o mais importante: colocamos as pessoas no centro da estratégia. Porque no fim das contas, cuidar de pessoas é o que move qualquer negócio. Se você ainda vê segurança como um custo, talvez seja hora de mudar essa visão. Segurança é investimento, é estratégia inteligente. E quem entende isso, além de proteger vidas, garante o crescimento sustentável da empresa.

Agora me diga: quais estratégias você tem colocado em prática para proteger quem faz sua empresa acontecer?

[Clique aqui e adquira o Livro Hierarquia de Controle dos Riscos: Digital Físico](https://www.amazon.com.br/Hierarquia-de-Controlde-dos-Riscos-Digital-Físico)
<https://www.amazon.com.br/Hierarquia-Controle-Riscos-Orlane-Pereira/dp/6559151220>

N820



940P a luva contra impacto da JGB

Luva em suporte têxtil de poliéster com revestimento parcial em borracha nitrílica, projetada para alta aderência e **resistência ao impacto**. Com ponteiros em polímero ABS e proteção nível B contra cortes, oferece **conforto, destreza** e segurança em ambientes exigentes.

 @jgbequipamentos

Por que é mais fácil cair um avião de pequeno porte do que aeronaves comerciais?

Norminha 820, 20/02/2025

Em pouco mais de 40 dias, o ano de 2025 já registrou 24 acidentes, de acordo com dados do Cenipa (Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos). Deste montante, sete ocorrências deixaram vítimas, com 11 mortes. Todas as ocorrências foram com aeronaves de segmento de aviação geral.

A aviação geral é uma divisão realizada dentro do sistema de tráfego aéreo que engloba todos os voos que não são realizados por linhas aéreas ou de cargas, podendo ser aviões pequenos e médios, helicópteros, taxis aéreos e outras variações.

No último dia 7, mais um acidente com avião de pequeno porte aconteceu em São Paulo. O modelo Beechcraft King Air F90 caiu por volta das 7h20, na altura do condomínio Jardim das Perdizes, na Zona Oeste da capital paulista, caiu logo após decolar no aeroporto do Campo de Marte.

Com isso, surgiu a dúvida: por que aeronaves da chamada "aviação geral" são mais propensas a acidentes? Para Daniel Kalazans, perito aeronáutico, a aviação comercial é mais profissionalizada e mais fiscalizada do que a aviação geral.



Restos do avião da Voepass que caiu na cidade paulista de Vinhedo deixando 62 mortos
Foto: DW / Deutsche Welle

"A Anac (Agência Nacional de Aviação Civil) não tem como fiscalizar todas as aeronaves e nem todos os aeroportos. E, por ser menos fiscalizada, os profissionais da aviação geral acabam relaxando mais", afir-



Brasil já registrou 24 ocorrências só neste começo de ano; especialista explica aumento de casos

mação.

O portal Sipaer, da Força Aérea Brasileira, registrou 44 acidentes fatais durante o ano de 2024, nos quais 152 pessoas morreram. Entre os mais marcantes estiveram a queda do avião da Voepass, em Vinhedo, no interior de São Paulo, e o acidente envolvendo uma aeronave particular em Gramado, no Rio Grande do Sul.



"Em Canelas, o piloto não deveria nem ter decolado devido às condições climáticas", alerta o perito. Na ocasião, 10 pessoas morreram na queda da aeronave particular no final do ano passado.

Para Kalazans, o Brasil possui uma formação de novos pilotos precária e com falta de treinamento adequado. Nos últimos 10 anos, o País registrou 375 acidentes aéreos que culminaram na morte de 785 pessoas, segundo o Sipaer.

"Manutenção deficiente, má for-

mação, mau treinamento e pilotos assumindo riscos desnecessários são os principais causadores de acidentes", define Kalazans.



Um avião de pequeno porte caiu na Barra Funda, zona oeste de São Paulo, na manhã desta sexta-feira, 7.

Foto: WERTHER SANTANA/ESTADÃO CONTEÚDO

Segundo ele, os modelos de avião em si são seguros, o problema são os protocolos de manutenção preventiva e corretiva que precisam ser cumpridos de acordo com as ordens do fabricante.



"Se as aeronaves passarem pelo tipo de rigor previsto. Nunca haverá problemas de segurança", argumentou.

TERRA

N820



Crônica da Semana

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

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

Comunicação Eficaz: Entre o "Hã?" e o "Ahhh!"

Norminha 820, 20/02/2025

Todo mundo já viveu aquela cena clássica no trabalho: alguém fala algo, o outro entende outra coisa, e no fim, ninguém sabe mais de nada. Agora, imagine isso num ambiente de segurança do trabalho. O resultado? Um show de trapalhadas digno de um filme de comédia (ou de um relatório de acidente).

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE
NORMAS
REGULAMENTADORAS

Pense comigo: se um encarregado do grito pro ajudante no curral "Cuidado com o boi solto!", e ele entende de "Solta o boi com cuidado!", já viu o caos, né? O vaqueiro sobe no mouro, o gerente corre pro lado errado, e o boi... Ah, o boi? Esse só observa, ruminando e pensando: "Esses humanos..."

Agora, vamos refletir: por que será que isso acontece tanto? Será que é falta de atenção? Medo de perguntar? Ou um talento nato pra confusão?

A comunicação eficaz na segurança do trabalho evita esses desastres dignos de um programa de pegadinhas. Quando a gente fala de prevenção de acidentes, cada palavra mal interpretada pode virar um problema. Se alguém diz: "Desliga o disjuntor antes de mexer nos fios" e

o colega entende "Mexe nos fios que eu já desliguei", a experiência pode virar um show de faíscas ao vivo (e sem direito a ensaio).

E por que a comunicação eficiente ainda é um desafio? Será que as pessoas têm medo de perguntar? Será que falta paciência pra explicar? Ou será que a gente simplesmente adora um mistério no ambiente de trabalho?

A verdade é que, quando falamos de segurança, comunicar bem é tão importante quanto usar os EPIs. Então, bora parar de achar que todo mundo lê pensamento e começar a falar com clareza, perguntar sem medo e confirmar sem vergonha. Afinal, é melhor perguntar duas vezes do que correr atrás do boi solto... ou levar um choque surpresa.

Então, que tal um desafio essa semana? Vamos praticar a arte de falar e ouvir com atenção. Afinal, na segurança do trabalho, a diferença entre "Desce daí!" e "Desce DAÍ???" pode ser o que separa um dia tranquilo de uma história trágica (ou cômica, se você sobreviver pra contar).

***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>

N820

Novos valores de multas para Ausência de PPP e LTCAT

Norminha 820, 20/02/2025

Recentemente foi publicada a Portaria Interministerial MPS/MF nº 6, de 10 de janeiro de 2025, e esta traz uma atualização significativa nos valores das multas aplicáveis à ausência ou inadequação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) e do Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

A portaria atualizou os valores das multas relacionadas à ausência ou inadequação de documentos que são obrigatórios como o PPP e o LTCAT, relativos ao Regulamento da Previdência Social – RPS (Decreto 3048/1999), conforme abaixo:

- Multa pela ausência de PPP:

Valor entre R\$ 3.368,43 e R\$ 336.841,70, dependendo da gravidade da infração.

Observação: O valor da multa pela ausência do PPP pode chegar a R\$ 336.841,70, por cada PPP faltante. Dessa forma, multiplica-se esse valor pela quantidade de empregados.

"Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2025:

III – o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$3.368,43 a R\$336.841,70 (trezentos e trinta e seis mil, oitocentos e quarenta e um reais e setenta centavos)".

Multa pela ausência de LTCAT:

Valor fixo de R\$ 33.684,11.

"Art. 8º A partir de 1º de janeiro de 2025:

IV – O valor da multa indicada no art. 283, inciso II, do RPS, é de R\$33.684,11". N820

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !



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



(Dedé Santana)

29 ANOS
1994 - 2023



Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Acompanhe-nos nas redes sociais: @softworksepi

www.softworksepi.com.br



Associado
ANIMASEG



Ivone Martini foi conselheira federal do Cofen, conselheira regional do Coren-SP e representa o Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem no Fórum dos Conselhos Federais da Área da Saúde

Comendadora Enfermeira Ivone Martini é homenageada pelo FCFAS

Norminha 820, 20/02/2025

A Comendadora de Honra da Segurança e Saúde no Trabalho, **Enfermeira Ivone Martini** foi homenageada pelo **Fórum dos Conselhos Federais da Área da Saúde (FCFAS)** no último dia 12, em reconhecimento pelo trabalho desenvolvido em prol das pautas que unem e fortalecem as profissões da área da Saúde.

Dra. Ivone é representante do (Cofen) no FCFAS e tem a trajetória profissional marcada pelas defesas das prerrogativas da Enfermagem e dos princípios do Sistema Único de Saúde (SUS).

Ela foi conselheira do Cofen, conselheira do Coren-SP, representante do Cofen no Conselho Nacional de Saúde (CNS) e atua como colaboradora do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem no relacionamento institucional com os demais Conselhos Federais do campo da Saúde.



A homenagem foi entregue pela presidente do FCSFAS Zilamar Fer-

nandes na sede Conselho Regional de Biomedicina de São Paulo (CRBM 1). Esse reconhecimento pelos pares com quem a profissional trabalha diretamente representa o respeito que dignifica a presença da Enfermagem nos espaços e fóruns de diálogo, discussão e decisão.

COFEN

N820

DIA INTERNACIONAL DE COMBATE ÀS LER/DORT

Frigoríficos: ontem, hoje e perspectivas.

RESERVE A DATA

26 de fevereiro
14h às 17h30h

EVENTO GRATUITO

• **Presencial:** Fundacentro | Rua Capote Valente, 710 - Pinheiros, São Paulo-SP - Auditório

• **Transmissão:** /fundacentrooficial com certificação

Apoio:



Realização:



Assistir ao vivo pelo canal da Fundacentro no YouTube

Paraíba: Getrin Grupo de Trabalho Interinstitucional realiza sua primeira reunião do ano de 2025

Norminha 820, 20/02/2025
Por Laercio Silva
 Jornalista especializado em Higiene Ocupacional e Segurança do Trabalho.



Grupo de Trabalho Interinstitucional (Getrin), coordenado pelo Programa Trabalho Seguro (PTS) do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba (13ª Região), realizou sua primeira reunião na quinta-feira (13) na sala de reuniões da presidência, onde participaram do encontro profissionais representantes de entidades que fazem parte do grupo para discutirem o planejamento das ações em 2025, e a organização do evento de abertura da Campanha Abril Verde Paraíba 2025 que está marcada para o dia 1º de abril, no edifício-sede do TRT-13.



O desembargador Wolney de Macedo Cordeiro e a juíza Rafaela Benevides são coordenadores regionais do Programa Trabalho Seguro. Durante a avaliação do Getrin e da primeira reunião do ano, o desembargador ressaltou a interatividade do grupo e seu foco na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

“Nessa sociedade, a qualidade da informação é essencial para melhorar a participação de profissionais de diversas áreas, como psicólogos, médicos, engenheiros, magistrados, advogados e representantes do Ministério Público e do Trabalho, é possível ter diferentes perspectivas sobre o mesmo problema. A partir dessas reuniões, a disseminação das informações em cada setor pode realmente alcançar os objetivos do programa”.

“É importante reconhecer a importância da saúde e segurança do trabalhador e focar na prevenção de acidentes, em vez de apenas lidar com as consequências. A Justiça do Trabalho pode desempenhar um papel importante nesse processo, coordenando as ações para garantir uma prevenção adequada. Ao organizar essas reuniões, serão tomadas medidas metodológicas para garantir resultados positivos. É fundamental que tantos profissionais competentes se reúnam para discutir e buscar soluções” afirmou.

A juíza Rafaela Benevides, “explicou que a primeira reunião foi muito produtiva, que marcou o início do planejamento das ações des-

te ano com a finalidade de chamar a atenção da população para assunto tão importante, disse que no decorrer do biênio 2025/2026 o Programa Trabalho Seguro irá tratar de questões e temas relacionados à saúde e segurança no trabalho que visa conscientizar sobre a prevenção e superar desafios”.

O procurador do MPT-PB, Marcos Almeida, expressou sua satisfação em participar do encontro de trabalho. Ele destacou que o “MPT está disponível para colaborar com o Programa Trabalho Seguro, pois tem como prioridade a saúde e segurança dos trabalhadores, com foco na prevenção. Ele ressaltou que a atuação conjunta de todos beneficia o trabalhador”.

A juíza Mariana Petit, representando a diretoria da Ejud-13, participou da reunião do Getrin. Ela destacou que a Escola Judicial está disponível para colaborar com todas as instituições nas atividades de formação e conscientização sobre saúde e segurança do trabalho.

O auditor fiscal Carlos Emmanuel, ressaltou a importância da participação da Superintendência Regional do Trabalho. Ele afirmou que a saúde e segurança do trabalho são prioridades diárias e que fazer parte do Getrin é uma honra. A união dos órgãos fortalece a luta por um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.



O Getrin-13 reuniu entidades parceiras que trabalham juntas em prol dos objetivos do Programa Trabalho Seguro, participaram desta primeira reunião integrantes das seguintes entidades: Camila Mendes e Caio Ricardo Gondim (Cerest CG); Fábio Fernandes (AEST); Ana Lúcia Ribeiro (Mútua PB); Fábio Azevedo (SESI-PB); Nivaldo Barbosa (FENATEST); Ovídio Maribondo (Sinduscon-JP); Daniel Barbosa (ANEST); Daniel Cordeiro (Sinduscon-JP); Igor Cruz e Renato Riccio (CDT OAB/PB); Carmen Verônica Almeida (Cerest JP); Laercio Silva (ASTEST PB); Ribamar Gomes (SRTE-PB); Kátia Diniz (APEAMB); Mariana Petit (Ejud-13); Sérgio Luís da Silva (SIFEP); Marcos Almeida (MPT-PB); Júlio Batista (AATRA-PB); Tatiane Lima e Jane Cláudia de Melo (GSEST CG).

BLOG DO LAÉRCIO

N820





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 MANOMETRO



TREINAMENTOS CONFORME NR 13



ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

Uma reflexão em homenagem ao Prof. James Reason

Norminha 820, 20/02/2025
Por Adilson Monteiro*

O trabalho de James Reason sobre erro humano e sistemas organizacionais influenciou o desenvolvimento da filosofia Desempenho Humano e Organizacional (HOP). O Prof. Reason foi um psicólogo e professor de psicologia na Universidade de Manchester que nos deixou, infelizmente, em 5 de fevereiro de 2025 aos 86 anos.

“Erro humano” é o título de um dos livros, publicado em 1990, mais influentes na área de Segurança e de bases do que Todd Conklin e Sidney Dekker comporiam ao descrever a filosofia do HOP.

Sua forma de ver a Organização como principal contribuinte para as decisões do trabalhador(a) na ocorrência de eventos indesejados descrito na obra do Prof. Reason foi uma quebra de paradigmas que, até então, apontavam o comportamento humano exclusivamente como vilão e consequentemente os erros humanos como foco para correção no sistema de gestão da Segurança.

Sua forma de entender que há causas Organizacionais para que o acidente ocorra, sendo:

- A empresa propõe uma carga de trabalho desafiadora -> cria fatores organizacionais latentes para a ocorrência de falhas na execução das

tarefas;

- Então cria sistemas e máquinas que mecanizam a condição humana -> cria estresse humano;

- Cria processo com baixa tolerância a erros humanos -> Trabalhadores (as) adaptam-se com atos inseguros;

- Cria Design do processo (barreiras) pobre para a falha segura -> Acidentes ocorrem;

(Adaptado livro “Managing The Risks of Organizational Accidents” -1997)

Assim ele foi um dos influenciadores para que no HOP reconhecesse que os trabalhadores(as) e os sistemas de sua organização estão intimamente conectados em relação a:

- Design – fundamental a estrutura do processo e tarefas serem projetados conceitualmente para assumir as melhores condições dos fatos organizacionais e humanos.

- Equipe e sua carga de trabalho – como é transmitido o conhecimento para as equipes, necessários para a execução das tarefas tem um impacto fundamental no desempenho;

- Procedimentos – eles são importantes em uma organização, mas se não forem fáceis de usar ou se forem muito dependentes do acerto humano, terão sua eficiência muito reduzida ou até abandonados;

- Mudança organizacional – como

ela é reconhecida e tratada na esfera da Segurança determinará como afetará o seu desempenho a curto e longo prazo;

- Comunicação – como as informações circulam desde a “linha de frente” até a alta administração são fundamentais para um bom clima organizacional e as ações assertivas.

Rendo assim minhas homenagens a esse grande pensador e grande responsável pelos resultados que trilhamos ao longo destas décadas na causa prevencionista que que será eterno em sua grandiosa obra.



Viva Prof. James Tootle Reason !
 Prof. Todd Conklin deixa um emocionante reconhecimento ao Prof. Reason em seu podcast ao qual você poderá conferir no link abaixo:

<https://lnkd.in/dM7MT9rw>

Adilson Monteiro
 Senior EHS Professional Head EHS;
 Design For Safety & HOP Specialist; Writer & Speaker; Safety Culture Transformation

N820



O mercado dos conceitos e a indústria dos atalhos

Norminha 820, 20/02/2025
Por Ana Carolina Peuker*

No mundo corporativo, certas palavras adquirem um brilho especial, uma espécie de magnetismo que atrai tanto quem busca conhecimento quanto aqueles que só querem vender soluções rápidas. Foi assim com o ESG, com a Segurança Psicológica, com a HOP e, mais recentemente, com os Riscos Psicossociais. Antes, eram as normas ISO, a Qualidade total, a Gestão por competências. O ciclo se repete sem pudor. Conceitos sólidos, desenvolvidos por pesquisadores e profissionais sérios ao longo de décadas, de repente se tornam modismos rentáveis. As empresas, ansiosas para parecerem inovadoras, correm para aderir. Os consultores, atentos ao mercado, empacotam o que dá para vender. No meio disso, a substância do debate se dissolve em frases de efeito e soluções genéricas.

O problema não está na popularização dos conceitos. Pelo contrário, a difusão do conhecimento e a popularização da ciência deveria ser celebrada. O problema está no que se faz com essa popularização. Há uma diferença gritante entre trazer um tema para o centro das discussões e reduzi-lo a um checklist descontextualizado. Há uma distância imensa entre implementar uma prática de forma séria e simplesmente aderir a um selo ou certificado para postar no LinkedIn.

Quando um conceito se torna rentável, ele passa a ser tratado como mercadoria, e seu valor real é trocado pelo valor de mercado. Quem ganha com isso são os oportunistas de plantão, que sempre aparecem quando percebem que há dinheiro e exposição a serem conquistados no menor tempo possível.

É um fenômeno previsível. Primeiro, o conceito emerge, carregado de pesquisa, estudos de caso, embasamento teórico. Depois, ele é apropriado pelo mercado, simplificado até caber em uma palestra de 20 minutos. Então, surgem as certificações, os métodos exclusivos, os “kits de implementação rápida”. De repente, todo mundo é especialista no tema, mesmo sem nunca ter lido um artigo científico sobre ele. Empresas passam a vender soluções fechadas para problemas abertos. Como se fosse possível resolver a complexidade do sofrimento psicológico no trabalho com uma “trilha de

bem-estar” ou um “diagnóstico instantâneo”.

As redes sociais aceleram esse processo, amplificam a superficialidade e criam uma ilusão de profundidade. O que antes exigia anos de estudo e experiência agora pode ser aprendido em um curso rápido, com certificado para download automático. Multiplicam-se os especialistas autodeclarados, os conteúdos rasos com muitos likes, os discursos motivacionais que fazem qualquer gestor acreditar que está promovendo mudança quando, na prática, nada muda. A cultura continua tóxica, mas agora ela tem um selo de segurança psicológica. O ambiente de trabalho continua exaustivo, mas agora há uma pesquisa de clima que ninguém leva a sério. Os riscos psicossociais continuam invisíveis, mas agora há o prêmio na prateleira dizendo que a saúde mental importa.

O tempo passa, a empolgação diminui e o conceito começa a perder força. O mercado enjoa. As consultorias seguem para a próxima tendência. As empresas se cansam de investir em algo que não trouxe os resultados prometidos – ou que nunca foi implementado de verdade. O modismo morre antes de ter gerado mudanças estruturais. Os problemas que deveriam ter sido resolvidos continuam lá, intactos, esperando pelo próximo conceito que será tratado como a nova bala de prata.

Mas a culpa, claro, não é dos conceitos. Segurança psicológica, ESG, Riscos psicossociais – todos esses temas são essenciais e precisam ser debatidos e aplicados com seriedade. O que os enfraquece não é a falta de relevância, mas o excesso de oportunismo. Não é a complexidade do problema, mas a insistência em resolvê-lo com atalhos e soluções de prateleira. Enquanto isso, aqueles que realmente estudam, pesquisam e tentam aplicar mudanças reais seguem em desvantagem, porque qualidade e profundidade sempre perdem no jogo da velocidade e do marketing.

Talvez a única saída para quebrar esse ciclo seja a mais difícil: recusar-se a tratar temas sérios como tendências passageiras. Exigir rigor e embasamento, mesmo que isso custe engajamento e demanda mais tempo. Rejeitar fórmulas mágicas. ***Ana Carolina Peuker é doutora em psicologia. N820**

JBS recicla 6 mil toneladas de plástico em 2024

Por meio da Ambiental, unidade de negócios dedicada à economia circular, foram recicladas 46 mil toneladas de resíduos plásticos em mais de 10 anos

Norminha 820, 20/02/2025



Resina reciclada ganha nova vida em produtos sustentáveis, como sacos plásticos, bobinas, lonas, embalagens protetoras, paletes, móveis, telhas e pisos (Divulgação/JBS)

A Ambiental, unidade de negócios da JBS especialista em gerenciamento de resíduos sólidos, atingiu o marco histórico de 6 mil toneladas de plásticos reciclados em apenas um ano, informou a JBS na semana passada. Em mais de dez anos de atuação, a Ambiental foi responsável pela reciclagem de mais de 46 mil toneladas de resíduos plásticos. Esse volume preencheria o equivalente a mais de 18 piscinas olímpicas de resíduos que não foram parar em aterros sanitários.

Outro marco alcançado pela empresa foi o volume recorde na produção de resina reciclada, que registrou um crescimento de 12% em comparação a 2023, totalizando 4,1 mil toneladas de matéria-prima. Esse material foi utilizado na fabricação de produtos sustentáveis, como sacos plásticos, bobinas, lonas, embalagens protetoras, paletes, resinas, móveis, telhas e pisos, contribuindo para a redução do uso de recursos naturais e fortalecendo o modelo de economia circular do plástico.

De acordo com Thuany Taves, diretora da Ambiental, desde 2017 a unidade de negócio tem investido em agregar valor à reciclagem de resíduos plásticos e, entre 2023 e 2024, houve necessidade de expandir o alcance no mercado, além das unidades de negócios da JBS, e avançar em projetos de economia circular. “Desde a criação da Ambiental, a empresa passou da gestão de resíduos para avançar também na reciclagem de resíduos plásticos e sua conversão em matéria-prima e produtos”, disse a executiva.

Grande parte do plástico reciclado pela Ambiental (80% do volume total) é proveniente das operações das unidades de negócios da JBS, como Friboi, Seara, Swift, Couros e Novos Negócios, e gera novos produtos para atender as próprias empresas da companhia e do mercado. Do total de material plástico reciclado nos últimos 12 meses, 66% foram destinados para insumos industriais e 34% para produtos plásticos.

Além do plástico, a Ambiental atua com gestão de outros resíduos recicláveis, como papel, vidro e metal, e não recicláveis, como lâmpadas, pilhas e baterias. Em 2024, aproximadamente 30 mil toneladas de resíduos recicláveis receberam a destinação correta. Nesses serviços, a companhia trabalha desde a identificação e segregação dos resíduos até a transferência para recicladoras específicas, passando por controle, gestão de indicadores, armazenamento e descaracterização de marcas.

Hoje, a Ambiental opera 23 unidades no Brasil, com foco no gerenciamento e tratamento de resíduos sólidos pós-industriais recicláveis e não recicláveis, além do resíduo pós-consumo do agronegócio. As unidades estão localizadas em Goiás, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, São Paulo e Paraná. Cada uma funciona como ponto de coleta, com função de tratamento dos materiais, como separação, classificação e tritura. Todos os resíduos coletados e tratados são transferidos para a matriz, em Lins (SP), onde são transformados em resinas e outros produtos plásticos.

Novas soluções

Além da reciclagem e gestão de resíduos, a Ambiental também desenvolve soluções customizadas para diversos tipos de plásticos, em parceria com outras empresas. Segundo Thuany, as grandes empresas estão buscando parceiros que consigam oferecer soluções de reciclagem e gestão de resíduos. “A Política Nacional de Resíduos Sólidos, que regulamentou a gestão de resí-

duos e definiu metas a serem cumpridas, e a exigência dos consumidores começaram a movimentar o mercado. Porém, nos últimos anos, a implantação de práticas ESG e a aplicação de economia circular têm mobilizado as empresas na busca por parceiros estratégicos, como a Ambiental”, explicou.



Big Bag da JBS, criado em parceria com Cibra e Infinity, unindo inovação e sustentabilidade no agronegócio (Divulgação/Cibra)

Uma das soluções desenvolvidas foi o Big Bag Sustentável, que nasceu para resolver um problema comum no agronegócio: o descarte de big bags – bolsas utilizadas para armazenamento e transporte de insumos agrícolas –, que antes iam para aterros. A solução veio com a parceria entre a Ambiental, Cibra e Infinity. O processo começa nas fazendas, onde os big bags de fertilizantes são recolhidos pela Infinity. Esses materiais são enviados à Ambiental, que os transforma em resina por meio de lavagem, trituração e extrusão. Essa resina reciclada é usada na fabricação de novos big bags, mantendo o ciclo fechado de reaproveitamento.

Outras soluções são desenvolvidas e comercializadas pela própria Ambiental. Um exemplo é o Piso Verde, lançado em 2021, como uma das destinações mais inovadoras para o plástico de difícil reciclagem.

Carnetec

N820

CONTATOS:

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



REDES SOCIAIS:

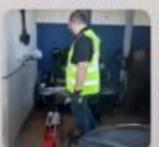
- @guarainsp
- Guarainsp
- Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA



INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO



INSPEÇÃO DE TANQUES



INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES



INSPEÇÃO DE VÁLVULA



INSPEÇÃO DE MANOMETRO



TREINAMENTOS CONFORME NR 13



ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

Psicologia da Irracionalidade

Norminha 820, 20/02/2025

Ao longo da história, a humanidade tem se esforçado para compreender e explicar o comportamento humano e, um dos aspectos mais intrigantes desse comportamento é a irracionalidade, que se manifesta de diversas formas e pode ter consequências significativas em nossas vidas profissionais. Tanto é verdade que a irracionalidade pode ser definida como a tendência de agir ou tomar decisões que não são baseadas na lógica, na razão ou em evidências concretas. É um fenômeno complexo e multifacetado, que pode ser observado em diferentes contextos e situações. A irracionalidade pode se manifestar de várias maneiras, desde pequenas escolhas cotidianas até decisões que afetam nossa vida pessoal, profissional e social.

Trabalhadores profissionais inseridos no mercado de trabalho feridos e mortos diante de suas atividades técnicas operacionais de forma irracional, já que o trabalho é uma fonte de manutenção da vida destes e da família.

Anos	Ferimentos não fatais	Ferimentos fatais
2023	499.955 trabalhadores CLT	2.888 trabalhadores CLT
2022	418.684 trabalhadores CLT	2.842 trabalhadores CLT

Acidentes provocados por máquinas, ferramentas e equipamentos resultaram em 2.756 entre os anos de 2012 e 2021, o que representa 12% do total de casos fatais neste período.

Amputações e outras lesões graves são feitas com uma frequência quinze vezes maior que as demais causas, gerando três vezes mais acidentes fatais do que a média em geral. Operadores de empilhadeiras, entre 2012 e 2021, se envolveram em 24.858 acidentes, resultando em uma média de 200 ocorrências por mês. Os trabalhadores que atuam na armazenagem e movimentação de cargas, foram vítimas de 321.460 acidentes no mesmo período, com média de 270 casos mensais.

Case de ocorrência fatal com em pilhadeira envolvendo testemunhas como: engenheiro de segurança do trabalho, técnico mecânico, líder de produção, vigilante, chefe do almoxarifado e o chefe de produção: a vítima, operador de máquina, trabalhava no turno da madrugada, quando por volta das 2 horas, na plataforma operando uma empilhadeira, ao executar manobras com o veículo, transitou por sobre uma das rampas destravada, quando cedeu, tombando a empilhadeira, caindo no piso inferior, tendo o operador projetado para fora do posto de operação, tendo o crânio esmagado contra o solo pela proteção superior da empilhadeira, tendo morte instantânea.

Diversos estudos têm sido realizados para entender melhor a irracionalidade e suas implicações. Pesquisas em economia comportamental, por exemplo, mostram como as decisões financeiras podem ser influenciadas por fatores irracionais, como o efeito do medo ou da ganância. Esses estudos são fundamentais para desenvolver políticas e intervenções que ajudem as pessoas a tomar decisões mais informadas e racionais. Inclusive, estes estudos auxiliam na área da Psicologia Organizacional do Trabalho em relação aos comportamentos dos trabalhadores vulneráveis às agressões físicas no desempenho de suas funções, muitas vezes fatais.

Difícil entender e compreender que, um navio transatlântico de luxo, equipado com o sistema de apresentação de cartas eletrônicas (ECDIS), um moderno sistema que possui a capacidade de integrar diversos sensores e equipamentos do navio, como radar, a agulha giroscópica e AIS, e que visa auxiliar o navegante no planejamento e execução da manobra afundou. Além disso, o sistema dotado de alarme de alertas sonoros e visual na ocorrência de situações perigosas da navegação, quando o comandante assumiu o controle manual do governo do navio, os alarmes Eletronic Chart Display and Information System (ECADIS) foram desligados, juntamente com o piloto automático do navio, passando o comandante a realizar uma navegação visual noturna, inadequada para a situação, totalmente irracional.

A irracionalidade é um conceito que se refere a comportamentos, decisões ou pensamentos que não seguem a lógica ou a razão. Na Psicologia, a irracionalidade é frequentemente estudada em relação a como as emoções e os preconceitos podem influenciar a tomada de decisões. Muitas vezes, as pessoas dos trabalhadores agem de maneira irracional, mesmo quando têm acesso a informações racionais que poderiam guiá-las e escolhas mais sensatas.

Para se ter uma ideia exata do que falamos, percebam que existem diferentes tipos de irracionalidades que podem ser observados no comportamento humano do trabalhador profissional. A irracionalidade emocional é uma das mais comuns, onde as emoções dominam a razão, levando a decisões impulsivas. Outro tipo é a irracionalidade cognitiva, que se refere a erros de pensamentos que distorcem a percepção da realidade, como viés de confirmação e pensamento de grupo. Esses tipos de irracionalidade podem impactar negativamente a vida pessoal e profissional dos indivíduos.

Um exemplo clássico de irracionalidade é a procrastinação, onde a pessoa do trabalhador adia tarefas importantes em favor de atividades menos relevantes, mesmo sabendo que isso possa ter consequências

negativas. Esses comportamentos ilustram como a irracionalidade pode se manifestar em situações cotidianas.

Muitas vezes, as pessoas não conseguem avaliar corretamente as opções disponíveis devido a preconceitos e emoções. Isso pode levar a escolhas que não são as melhores para o bem-estar a longo prazo. A Psicologia Organizacional e do Trabalho estuda esses fenômenos, buscando entender como as pessoas dos trabalhadores profissionais podem ser influenciadas por fatores irracionais ao tomar decisões.

Um fator interessante observado nestes estudos é que a irracionalidade pode ter impactos profundos na saúde mental, quando comportamentos irracionais podem levar a sentimento de culpa, ansiedade e depressão. Por exemplo, um trabalhador profissional que toma decisões impulsivas pode acabar se sentindo insatisfeita com sua vida, resultando em um ciclo de negatividade, tendo como alternativa a terapia cognitivo-comportamental como abordagem que pode ajudar a reconhecer e modificar padrões de pensamentos irracionais. Lembro aos leitores que a Terapia Cognitivo Comportamental (TCC) é uma abordagem psicoterapêutica baseada na ideia de que nossos pensamentos, emoções e comportamentos estão profundamente interligados.

As interações sociais podem influenciar comportamentos irracionais e, a pressão dos pares pode levar trabalhadores a agir de maneira que não fariam sozinhos e, compreender esses fenômenos é crucial para desenvolver intervenções que promovam decisões mais racionais em grupos.

Em relação aos comportamentos de risco, muitas vezes ligado à irracionalidade, observamos que indivíduos podem subestimar os perigos de certas ações, como fumar em áreas inflamáveis ou dirigir de forma imprudente, devido a uma percepção distorcida dos riscos envolvidos. Logo, podemos prever como fatores emocionais e cognitivos podem levar a essa subavaliação, ajudando a criar estratégias para promover comportamentos mais saudáveis.

A irracionalidade é um conceito da Psicologia que se refere a pensamentos, decisões ou comportamentos que não são baseados na razão ou na lógica, tendo características como a tendência a agir de forma inflexível; de forma irrealista; de forma absolutista; de forma autodestrutiva; forma socialmente derrotista. Crenças irracionais são interpretações ilógicas da realidade que podem contribuir para o desenvolvimento de perturbações emocionais. Sabemos que a atividade mental é uma das características que distinguem os animais das plantas e dos seres inanimados e que, nos animais superiores, como nós huma-

nos, essa atividade produz algo ainda mais intrigante, que é a nossa consciência.

Muitos de nós, confunde, ainda o conceito de "mente", lembrando "alma" ou "espírito", mas, o fato de percebermos a realidade, pensarmos e sentirmos é visto por eles, os pensadores, como algo divino, sobrenatural, um dom dado por Deus a certas criaturas e não as outras. Para a neurociência, a mente nada mais é do que o cérebro em funcionamento: são as reações químicas e as descargas elétricas que ocorrem nas sinapses de nossos neurônios cerebrais que produzem em nós a consciência e, com ela, sensações, emoções, imagens mentais e nosso discurso linguístico interno. Lembrem-se que, os processos cognitivos dividem-se em dois tipos: processos de percepção e processos de julgamento, quando os processos de percepção constituem canais de entrada das informações na mente. Fazendo uma analogia com um computador, podemos dizer que os processos de percepção correspondem ao input, isto é, à entrada de dados na máquina, como quando digitamos algo no teclado ou inserimos um pendrive. Há dois tipos de processos de percepção: a sensação e a intuição.

A sensação consiste nos cinco sentidos básicos do ser humano: visão, audição, tato, olfato e paladar. Portanto, percepções sensoriais são estímulos produzidos pelos fenômenos físicos externos ao nosso corpo e que este é capaz de reconhecer por meio dos órgãos dos sentidos e enviar ao cérebro, como a luz que chega à nossa retina e, através do nervo óptico, é levada como impulso elétrico à região do cérebro responsável pela sua tradução em termos de imagem. O mesmo vale para o som em relação aos ouvidos, o tato em relação à pele, e assim por diante.

A intuição, por vezes chamada erroneamente de sexto sentido, manifesta-se por meio de lembranças, lampejos, insights, atos de imaginação, momentos de inspiração, sonhos, delírios, alucinações, etc. Todos os conteúdos mentais, imagens, sons, palavras, sensações, que afloram à nossa consciência e não provêm diretamente de estímulos externos sensoriais ou do raciocínio são fruto da intuição.

Afinal, tudo que vivenciamos a cada instante de nossa vida é registrado por nossa consciência, mas a maior parte dessas informações não fica nela nem em nossa memória de curto prazo: elas vão direto para

o inconsciente e lá ficam guardadas por toda a vida.

Os sentimentos ou emoções que surgem em nossas consciências, como alegria, medo, saudade, tédio, como resposta a percepções ou pensamentos são na verdade reações bioquímicas produzidas por hormônios e neurotransmissores como a adrenalina, a dopamina, a endorfina, a acetilcolina e outros.

Essa irracionalidade posta, nos lembra a estupidez, quando esta aparece mais em pessoas ou grupos propensos ou condenados a viver em conjunto do que em pessoas mais fechadas, reservadas e solitárias. Assim, parece mais sociológico do que psicológico, como propõe nosso amigo Washington Barbosa, pois sozinhas, boa parte das pessoas não age de forma estúpida, mas se ela estiver em grupo...as coisas mudam.

Observem que a mesma pessoa que passa despercebida nas ruas e não quer ser notada...mudam quando se junta a um grupo com um líder e discurso ideológico. Neste ponto de vista, não se trata do direito de as pessoas se manifestarem, mas do fato de que as pessoas não refletem sobre suas ações e podem anular sua individualidade e consciência ao adotar discurso e tomar atitudes violentas em nome de uma ideologia e seus pseudolíderes. Note ainda que, aquela pessoa aparentemente pacífica, agora em grupo e motivada por um discurso perigoso, pode até mesmo cometer atos violentos.

Num passado não muito distante, houve um horrendo episódio de um policial militar, sargento, que atirou em um motociclista que ultrapassou a blitz, tendo este projétil atingido a cabeça do seu colega localizado lado oposto da rua, sendo atendido pelos médicos, sobrevive.

Duvido muito que pessoas envolvidas nesses atos, cometeriam muitas dessas atrocidades estando sozinhas. Parece que, quando não há público, não interessa, e isso nos lembra as pessoas infectadas pela estupidez coletiva é mais perigosa do que se imagina, nos levando ao caso do piloto da aeronave LaMia, que deixou de abastecer corretamente a aeronave, teve pane seca ao aproximar da pista para aterrissagem, resultando na morte dele, da tripulação e passageiros inocentes por simples economia no abastecimento. Co-piloto cúmplice por saber previamente e colaborar com o comandante nesta economia.

Jorge Gomes
Comendador SST - N820

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



Simulado de Atendimento a Múltiplas Vítimas em Campinas/SP conta com o apoio do Observatório

Norminha 820, 20/02/2025
A ação teve como objetivo frear os números de sinistros de trânsito na cidade paulista

○ Hospital Santa Tereza, localizado na cidade de Campinas, interior de São Paulo, realizou, na última semana, uma série de treinamentos de Atendimento a Múltiplas Vítimas para seus colaboradores. O simulado aconteceu no dia 30 de janeiro, em frente ao Mercado Municipal do município, e contou com o apoio do Observatório Nacional de Segurança Viária, por meio do seu Núcleo de Saúde.

A ação contou, ainda, com a participação do SAMU de Campinas, da EMDEC (Empresa Municipal de Desenvolvimento de Campinas), do Hospital Santa Tereza, da Liga do Trauma da UNICAMP, entre outros órgãos e entidades.

O objetivo do simulado foi destacar os perigos do trânsito e as consequências que um acidente pode trazer para os membros da sociedade. Além disso, o treinamento enfatizou a importância de diversos profissionais no atendimento a múltiplas vítimas, como policiais, bombeiros, médicos, enfermeiros e agentes de trânsito.

O sinistro simulado envolveu um carro com quatro passageiros, um ciclista e um pedestre, que foi vítima de atropelamento. No total, o treinamento apresentou seis vítimas, sendo cinco com ferimentos leves e uma em estado grave. Viaturas de resgate foram deslocadas para o treinamento, simulando os primeiros socorros e o transporte das vítimas.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

A participação do Observatório Nacional de Segurança Viária no Simulado de Atendimento a Múltiplas Vítimas teve o objetivo de chamar a atenção da população de Campinas para o Maio Amarelo de 2025. O movimento deste ano tem como tema "**Mobilidade Humana, Responsabilidade Humana**".

OBSERVATÓRIO

N820

NR1 E OS FATORES PSICOSSOCIAIS: Uma "nova" exigência que sempre existiu!

Norminha 820, 20/02/2025

A recente atualização da Norma Regulamentadora 1 (NR1) trouxe a obrigatoriedade da avaliação dos fatores psicossociais, o que gerou diversas discussões no meio empresarial e de saúde e segurança no trabalho (SST). No entanto, uma análise mais aprofundada revela que essa exigência não é exatamente uma novidade, mas sim uma reafirmação do que já estava previsto tanto na NR1 quanto na NR17.

A NR1 E A NR17 JÁ PREVIA A AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS!

A NR1, ainda em sua versão vigente até 25 de maio de 2025, já estipulava no item 1.5.7.3.2 que o Inventário de Riscos Ocupacionais deveria incluir dados da análise de ergonomia conforme a NR-17, o que já implicava uma consideração dos fatores psicossociais. Portanto, a exigência atual não representa uma inovação, mas sim um reforço do que já era necessário.

Com a nova redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que entra em vigor em 26 de maio de 2025, a NR1 reforça explicitamente a inclusão dos fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais (NR-1, item 1.5.3.1.4). Além disso, a necessidade de considerar as condições de trabalho, incluindo os fatores psicossociais, está explícita no item 1.5.3.2.1. A avaliação de risco relacionada a esses fatores também é detalhada no item 1.5.4.4.5.3, onde se destaca a consideração das exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção.

Além disso, a NR17 (Ergonomia) sempre contemplou a necessidade de avaliação dos fatores psicossociais nas Análises Ergonômicas do Trabalho (AET) e, mais recentemente, na Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP). Este processo pode ser realizado de várias formas, como descrito no item 17.3.1.1, e deve integrar-se com a identificação de perigos e avaliação de riscos da NR1, conforme mencionado no item 17.3.1.2.

O que se observa, portanto, é uma repetição desnecessária de exigências que já estavam previstas. Essa duplicação possivelmente decorre do fato de que muitas empresas não estavam considerando corretamente os fatores psicossociais em seus inventários de riscos. Em vez de reforçar a necessidade de aplicação correta da NR1 e da NR17, a regulamentação optou por reiterar a obrigação, criando a falsa impressão de que se trata de um novo requisito.

O Problema das Redundâncias e as Brechas para Interpretações Subjetivas

A replicação de exigências em normas diferentes pode ter efeitos ne-

gativos tanto para as empresas quanto para os próprios órgãos fiscalizadores:

1. Insegurança Jurídica: A sobreposição de normas pode gerar interpretações diversas de um mesmo requisito, levando a processos trabalhistas e questionamentos jurídicos. Se uma empresa seguiu a NR17 corretamente, mas um auditor entende que não cumpriu a NR1 de forma adequada, qual norma prevalece?

2. Aumento da Burocracia sem Ganho Real: Empresas que já cumpriam a NR17 agora precisam lidar com uma nova demanda dentro do PGR da NR1, sem que haja uma mudança prática na obrigação. Isso pode gerar duplicidade de documentos e carga administrativa desnecessária.

3. Falta de Diretrizes Técnicas Claras: A subjetividade na avaliação dos fatores psicossociais já era um problema na NR17, pois não há um método único e padronizado para essa análise. A exigência reforçada na NR1 mantém essa lacuna, sem trazer um protocolo técnico válido.

4. Contratação de Profissionais Qualificados: Sem a exigência clara de profissionais especializados na condução dessas avaliações, há o risco de análises mal elaboradas, que podem gerar passivos trabalhistas e auditorias questionáveis. Empresas, gestores, RH e DP devem buscar profissionais capacitados para garantir que essas avaliações sejam bem fundamentadas.

A Necessidade de Uma Regulamentação Mais Coerente

A saúde mental dos trabalhadores é uma pauta essencial, e normas internacionais, como a ISO 45003:2021, já estabelecem diretrizes concretas para a gestão de fatores psicossociais, alinhando-se às melhores práticas globais. Além disso, a ACGIH (American Conference of Governmental Industrial Hygienists) há anos destaca a ergonomia como um fator crítico para a saúde dos trabalhadores, evidenciando que esse tema já está consolidado em normativas internacionais.

O problema não está na exigência em si, mas na forma como as normas brasileiras são redigidas, fre-

quentemente repetindo obrigações sem clareza técnica. Em vez de simplesmente replicar textos de uma norma para outra, seria mais eficiente investir em:

- Aprimoramento da NR17, com metodologias padronizadas e diretrizes objetivas para a avaliação de fatores psicossociais.

- Integração entre normas, evitando sobreposições e tornando os requisitos mais claros para as empresas.

- Exigência de qualificação profissional, garantindo que as avaliações sejam conduzidas por especialistas habilitados, reduzindo riscos de interpretações equivocadas.

- Orientação técnica detalhada para as empresas, para que saibam como cumprir os requisitos sem sobrecarga burocrática.

Conclusão

A exigência de avaliação dos fatores psicossociais na NR1 não representa uma inovação, mas sim uma reafirmação do que já estava previsto na própria NR1 e na NR17. Essa repetição desnecessária pode gerar insegurança jurídica, aumento da burocracia e dificuldades de interpretação, sem trazer benefícios reais para a saúde dos trabalhadores.

Uma regulamentação mais eficiente deveria focar na clareza e coerência das normas, alinhando-se às diretrizes internacionais, como a ISO 45003, e incentivando a contratação de profissionais qualificados para conduzir avaliações bem fundamentadas. Mais do que criar novas exigências, o foco deve estar em garantir a aplicação eficaz das normas já existentes, evitando redundâncias que apenas tornam a gestão de SST mais complexa e onerosa para as empresas. A regulamentação deve evoluir para simplificar, integrar e padronizar, e não apenas multiplicar obrigações já existentes.

Para evitar problemas na aplicação dessas exigências e garantir conformidade sem onerar a gestão, é essencial contar com profissionais qualificados e experientes na área.

OHS Consult

N820

EPSEG EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
advocaciarosinaldoramos

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

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

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

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

CURSO INSTRUTOR AUDITOR NR-12

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

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

R\$2.200,00 A VISTA, POR PESSOA

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

INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:
Whats 18 99765-2705
contato@norminha.net.br

NR 12

tmm
Treinamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial

VAGAS LIMITADAS GARANTIA JÁ

Segurança no trabalho: o guia completo para RH

Norminha 820, 20/02/2025

Escrito por: Lucas Custódio
TOTALPASS

A segurança no trabalho nasceu para garantir que os trabalhadores tivessem um respaldo para exercer suas atividades de forma segura. Ao longo da história, essa área evoluiu continuamente e, no Brasil, foi impulsionada pela Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943.

Logo, a segurança do trabalho vai muito além de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) aos colaboradores. É uma área que estuda, analisa e implementa diversas medidas para garantir que o ambiente de trabalho seja seguro. Isso inclui todos os aspectos que a palavra “segurança” abrange.

Quer saber mais sobre segurança no trabalho e como conhecer esse tema é crucial para sua empresa? Continue lendo a seguir!



A segurança do trabalho vai muito além de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs). Saiba mais!

O que é segurança no trabalho?

Segurança no trabalho, ou segurança do trabalho, é uma área que visa estudar e estabelecer medidas

para mitigar acidentes, doenças ocupacionais e outros riscos que são decorrentes do ambiente de trabalho.

Esse conjunto de medidas é amparado legalmente no Brasil por meio de Normas Regulamentadoras, Normas Regulamentadoras Rurais, leis complementares, portarias, decretos, entre outros.

Na prática, empresas de todos os tamanhos e setores precisam se adequar a essa legislação para garantir que as condições do ambiente de trabalho sejam favoráveis e saudáveis a todos os colaboradores. Um técnico de segurança é normalmente a pessoa que inspeciona se as empresas estão seguindo devidamente tais normas.

O que são riscos ocupacionais?

Os riscos ocupacionais são instituídos nas Normas Regulamentadoras (NRs) e especificam as categorias de perigos aos quais os colaboradores podem estar expostos. São eles:

- **Risco físico:** perigos que podem afetar as condições físicas dos trabalhadores (ruídos, temperaturas, radiação, piso molhado, pouca iluminação, etc.);

- **Risco químico:** diz respeito à possibilidade do colaborador entrar em contato com substâncias químicas tóxicas, como gases, poeiras, líquidos, ácidos, etc;

- **Risco biológico:** determina o risco de contágio por estruturas com

potencial patogênico, como vírus, bactérias, fungos e protozoários;

- **Risco mecânico:** possibilidade de acidentes causados por fatores mecânicos com contato direto do colaborador, como manipulação de máquinas e equipamentos pesados, trabalho em altura, choque elétrico, etc;

- **Risco ergonômico:** mais comum em escritórios, esse tipo de risco diz respeito a trabalho repetitivo, postura inadequada, monotonia, transporte manual de carga pesada e outros fatores que possam desencadear doenças físicas;

- **Risco psicossocial:** recém-instaurado, esse risco se refere à possibilidade de desenvolvimento de distúrbios psicológicos e perturbações da ordem social, como abusos e assédios.

O que diz a legislação sobre segurança no trabalho?

No Brasil, as Normas Regulamentadoras da segurança no trabalho são aprovadas pelo Ministério do Trabalho desde 1978, na portaria N.º 3.214. Esse documento atualmente prevê 37 Normas Regulamentadoras que direcionam as empresas em como devem abordar a segurança do trabalho, e também as penas e sanções caso sejam descumpridas.

Algumas das principais NR instituídas são:

NR-1: a “norma-mãe” das leis laborais institui as diretrizes gerais da



Conheça algumas Normas Regulamentadoras da segurança no trabalho

segurança do trabalho, assim como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), documento que identifica, avalia e controla os riscos no ambiente laboral;

NR-3: permite a interdição de ambientes que apresentem riscos aos seus colaboradores;

NR-5: define os procedimentos para a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);

NR-6: trata das obrigações de empregado e empregador em relação aos EPIs;

NR-7: torna obrigatório os exames ocupacionais para avaliar a saúde dos colaboradores;

NR-15: estabelece limites para riscos e define ambientes de insalubridade;

NR-17: instaura a questão da ergonomia no ambiente de trabalho;

NR-24: estabelece as condições básicas para a qualidade de vida dos trabalhadores.

As demais NRs estabelecem as diretrizes para diferentes setores e tipos de trabalho, como transporte, mineração, serviços com eletricidade, construção, combustíveis, medicina do trabalho, etc.

O que mudou na NR-1 em 2025?

No ano de 2025, houve uma importante alteração no texto da NR-1 para melhor abordar questões referentes à saúde ocupacional dos trabalhadores modernos.

Nessa atualização, a NR-1 passou a incluir e delimitar explicitamente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), outorgando à empresa a função de lidar com elas com o mesmo rigor que fazem com questões físicas.

Em outras palavras, as empresas agora são obrigadas a investir em medidas para impedir as doenças e distúrbios mentais causados por sobrecarga ou ambiente de trabalho indevido, incluindo assédio moral e sexual.

Logo, ajudar a cuidar da saúde mental de cada um dos colaboradores passa a ser também papel da empresa.

Qual a importância da segurança no trabalho?

Engana-se quem qualifica a segurança do trabalho como apenas normas a serem seguidas para evitar multas. Essa área atravessa diversos aspectos da organização, indo desde o aumento de produtividade e redução de custos até o incremento da qualidade de vida dos colaboradores – dentro e fora da empresa.

Afinal de contas, o investimento

em medidas que se preocupam com a segurança, a saúde e o bem-estar dos colaboradores tende a evitar afastamentos e diminuir a sinistralidade, o que ajuda a reduzir custos.



Além de um ambiente seguro, gera um impacto positivo na motivação dos colaboradores

Além disso, proporcionar um ambiente seguro, saudável e acolhedor gera um impacto positivo no engajamento e na motivação dos colaboradores.

Quando as pessoas se sentem protegidas e cuidadas, não apenas fisicamente, mas também em termos de bem-estar emocional e mental, elas tendem a se dedicar mais às suas atividades, demonstrando maior criatividade, proatividade e comprometimento com os objetivos da empresa.

Esse cuidado também é essencial para prevenir problemas como a Síndrome de Burnout, que compromete a saúde e o desempenho dos profissionais, e para reduzir índices de turnover, garantindo a retenção de talentos e a continuidade das operações.

No longo prazo, essa abordagem integrada fortalece a cultura da empresa, promove um clima positivo e solidifica a imagem da empresa como um empregador responsável e atrativo para os melhores profissionais do mercado.

O papel do RH na segurança do trabalho e saúde ocupacional

Por mais que possa existir uma equipe e um comitê, dedicados a garantir a segurança no trabalho em algumas ocasiões, os times de RH são aqueles que efetivamente criam políticas e procedimentos, além de garantir que tais medidas sejam seguidas à risca.

Afinal, é dever do RH promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores, mediando os interesses de cada um deles e a empresa.

Existe uma série de ações que as equipes de RH podem realizar para garantir a segurança no trabalho e a saúde ocupacional, como:

- Realização de ações em prol da prevenção de acidentes e da conscientização;

- Treinamentos para manejo adequado de equipamentos;

- Criação de políticas internas para garantir o pleno seguimento das normas de segurança conforme o contexto específico da empresa;

- Adoção de práticas e benefícios que apoiam a saúde ocupacional e o bem-estar dos colaboradores;

- Instaurar métodos de monitoramento, para garantir que as políticas e procedimentos sejam seguidos pelos colaboradores.

No tópico a seguir, vamos apresentar algumas estratégias que os

Continua na página 10/13

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: @softworksepi

www.softworksepi.com.br



Associado ANIMASEG

Projeto permite que empregado em sofrimento psicológico encerre contrato por justa causa

Norminha 820, 20/02/2025

Projeto de Lei 3324/24 permite que o empregado possa pedir a rescisão do contrato e receber uma indenização, caso esteja passando por condições no trabalho que causem sofrimento psicológico, além do que ele consegue suportar. Esse sofrimento precisa ser comprovado por laudo médico, exceto nos casos de pessoa com deficiência.

A Câmara dos Deputados analisou a proposta. Apresentado pelo deputado Jonas Donizette (PSB-SP), o texto atualiza a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A lei atual permite que o trabalhador peça demissão por justa causa em várias situações, incluindo a exigência de serviços superiores à sua força e condições de saúde.

Na avaliação de Donizette, no entanto, a lei precisa ser mais específica quanto às condições de sofrimento psicológico, "cada vez mais prevalentes no ambiente de trabalho".

"O sofrimento psicológico excessivo pode ser tão prejudicial à saúde do trabalhador quanto as condições físicas adversas", afirma. "Transtornos mentais e emocionais, como depressão e ansiedade ou mesmo o Burnout, estão entre as principais causas de afastamento do trabalho, o que reforça a necessidade de proteção legal específica", defende o autor do projeto.

Pessoas com deficiência

Jonas Donizette acrescenta que a proposta também está de acordo com a legislação de proteção da pessoa com deficiência, especialmente o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Segundo o parlamentar, o projeto reforça essa proteção, garantindo que os empregadores adotem práticas para prevenir sofrimento psicológico excessivo, adaptando o ambiente de trabalho para essas pessoas.



Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência; de Saúde; de Trabalho; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Para virar lei, a medida precisa ser aprovada pela Câmara e pelo Senado.

Agência Câmara de Notícias
N820

MTE publica Comunicado para esclarecer sobre as mudanças na certificação de EPIs

Norminha 820, 20/02/2025

Por Animaseg com informações da Revista Proteção

Para esclarecer as mudanças no processo de certificação de EPIs, a CGNOR (Coordenação Geral de Normatização e Registros) do DSST/SIT/MTE publicou, em 12 de fevereiro de 2025, o Comunicado LXIII. O documento do governo informa que está colaborando com o Inmetro e os OCPs (Organismos Certificadores de Produtos) para assegurar a acreditação nos novos escopos e garantir a implementação adequada das alterações no processo.

Isto porque a Portaria MTE nº 122, publicada em 29 de janeiro último, incluiu os Anexos M (Luvas), N (Calçado) e O (Calçado para Trabalho ao Potencial) no Anexo III-A da Portaria MTP nº 672, de 08 de novembro de 2021. O Comunicado informa que os anexos entrarão em vigor em 3 de fevereiro de 2026.



Além da inclusão destes anexos, a Portaria MTP nº 122 promoveu outras alterações para: respiradores do tipo PFF (Anexo E), Vestimentas (Anexo F), Respiradores de Ar e Adução, Respiradores de Adução (Anexo K), ensaios por cor (Anexo I) e para modelos de Certificação e definição de laboratórios (Anexo III-A), que já estão em vigor desde a data de sua publicação.

N820

PROCESSO SELETIVO CBIC JOVEM 2025

Norminha 820, 20/02/2025

A CBIC - Câmara Brasileira da Indústria da Construção, irá selecionar jovens de todo o país para fazer parte de um programa voluntário de capacitação voltado para talentos do setor da indústria da construção. O grupo se reunirá regularmente para discutir ideias, trocar experiências e implementá-las com o apoio de mentores e profissionais experientes. Além disso, serão debatidos o papel da representatividade associativa no setor da construção civil e como contribuir com o desenvolvimento de boas práticas setoriais em sua região.

IMPORTANTE: Os jovens não serão remunerados, nem cumprirão carga horária fixa, mas deverão ter disponibilidade para participar de encontros e treinamentos online oferecidos pela CBIC (uma vez por semana aulas com duração de 1h30, das 17h até às 18:30), bem como para eventuais reuniões de trabalho promovidas tanto pela CBIC quanto pelo grupo. Também, deverão ter disponibilidade de tempo e recursos para viajar e participar de eventos promovidos pela CBIC e/ou suas associadas, que podem ocorrer fora de sua cidade de residência. O projeto tem duração de 02 anos.

(Inscrições até dia 26/02 (quarta-feira) às 23h59 – horário de Brasília).

ATENÇÃO! Caso você tenha algum problema para enviar seu formulário, entre em contato com a gente pelo e-mail:

selecaocticjovem@cbic.org.br

Garanta sua vaga e faça parte dessa transformação:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfS_HyBVB_ITtJc60f5THvccpIsLRvVLkuEBSSjRTx3IAFA/viewform?fbzx=-6037805112522710033

N820

Continuação da página 09/13



O time de RH deve promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para os colaboradores

times de RH podem adotar para promover a segurança no trabalho.

5 estratégias para promover a segurança do trabalho

Agora que você entende que a segurança no trabalho também passa pela atuação dos times de RH, vamos te ajudar com algumas possíveis estratégias para que você possa implementá-las e garantir que os colaboradores estejam seguros e que a empresa cumpra com a legislação brasileira, ainda mais agora, com a nova disposição da NR-1.

Vamos nessa?

1. Invista em uma cultura de segurança

As normas, as políticas e os procedimentos existem para serem seguidos. Porém, é fato que enquanto não houver uma conscientização em massa sobre a sua importância, mais difícil será de fazer com que os colaboradores adiram a eles.

Por isso, é essencial que a segurança, em todos os seus aspectos, seja parte da cultura da empresa. Para além de treinamentos, tente pensar em formas de incluir no dia a dia dos colaboradores informações sobre os motivos pelos quais isso é importante para eles.

Algumas dicas são:

- Espalhe lembretes em todos os canais de comunicação, como telas, murais, aplicativos de mensagem, etc;

- Compartilhe estudos de caso ou relatos de situações reais que demonstrem o impacto positivo de práticas seguras no ambiente de trabalho;

- Ofereça treinamentos regulares sobre segurança no trabalho, mas use metodologias ativas, como simulações, role-playing (interpretação de papéis) e gamificação, para engajar os colaboradores;

- Incentive gestores a abordar esse tema regularmente em reuniões e a reconhecer publicamente comportamentos seguros;

- Crie um canal seguro e anônimo onde os colaboradores possam relatar condições de trabalho inseguras ou sugerir melhorias.

2. Promova a prática de exercícios físicos

No Brasil, segundo o IBGE, mais de 40% dos adultos não se exercitam como deveriam para manter sua saúde física. Além de ser a porta de entrada de diversas doenças, o sedentarismo também é um grande inimigo da disposição e, consequentemente, da produtividade no ambiente de trabalho.

Por isso, um dos papéis do RH para ajudar na segurança do trabalho é promover a prática de exercício físico entre os colaboradores.

3. Incentive hábitos alimentares

saudáveis

Apesar de pouco comentada no mundo corporativo, a saúde nutricional é outro pilar importantíssimo para garantir a segurança dos colaboradores no trabalho.

Final de contas, uma alimentação adequada ajuda a proporcionar todos os nutrientes necessários para que eles tenham disposição e energia para lidar com sua jornada de trabalho.

Uma ideia para os times de RH ajudarem os colaboradores a implementarem uma alimentação mais balanceada em suas rotinas é estabelecer o "dia da fruta", por exemplo, em que se disponibiliza frutas durante o expediente na empresa.



Promover a prática de exercício físico entre os colaboradores também gera mais produtividade e disposição

4. Difunda informações sobre saúde mental

Com a nova NR-1, questões psicossociais devem ser tratadas de forma tão rigorosa quanto as de saúde física na empresa. Logo, é importante garantir que os colaboradores tenham o necessário para conseguir cuidar de sua saúde mental e bem-estar.

Por isso, é importante levar informação sempre que possível sobre saúde mental por meio de palestras, treinamentos e workshops, abordando assim temas recorrentes no mundo corporativo, como burnout, por exemplo.

Também é importante contar com um canal de denúncias realmente anônimo, em que os colaboradores possam se sentir seguros em compartilhar uma situação de assédio moral ou sexual que vivenciem dentro das instalações da empresa.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

5. Conte com um benefício de saúde e bem-estar integrados

Como sabemos, não é fácil a rotina do RH. Final, são muitos os aspectos humanos que precisam de plena atenção para conseguirem lidar efetivamente com a saúde e bem-estar dos colaboradores de uma empresa, mantendo-os motivados e engajados. Por isso, os times de RH podem contar com parcerias de saúde e o bem-estar integrados, que facilitam o acesso de seus colaboradores à saúde física, mental e nutricional.

TOTALPRESS

N820

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

Cultura de Feedback: Ferramenta Essencial para o Crescimento Pessoal e Profissional

Norminha 820, 20/02/2025

A cultura de feedback é um dos pilares mais importantes para o desenvolvimento individual e organizacional. Em ambientes que valorizam o diálogo aberto e a troca construtiva de informações, as pessoas têm a oportunidade de crescer pessoal e profissionalmente, aprimorando suas habilidades e fortalecendo os laços dentro da equipe.

Acompanhe a leitura para entender como implementar uma cultura de feedback eficaz e como ela pode transformar a dinâmica organizacional.

O que é a cultura de feedback?

A cultura de feedback é um ambiente organizacional onde o feedback é praticado de forma consistente, honesta e respeitosa. Ela vai além de críticas pontuais, promovendo um diálogo contínuo que visa o aprendizado e a melhoria. Nesse modelo, tanto líderes quanto colaboradores compartilham observações que ajudam a identificar pontos fortes e áreas de desenvolvimento.

Essa prática é essencial porque fornece a clareza necessária para que indivíduos e equipes ajustem suas ações, alcancem melhores resultados e fortaleçam a comunicação interna. Empresas que adotam a cultura de feedback colhem benefícios significativos, incluindo aumento na produtividade, engajamento e retenção de talentos.

Benefícios da cultura de feedback no ambiente profissional

1. Desenvolvimento de habilidades: A prática regular de feedback ajuda os profissionais a identificarem seus pontos fortes e áreas de melhoria, possibilitando o crescimento constante.

2. Fortalecimento do engajamento: Colaboradores que recebem feedback construtivo sentem-se valorizados, o que aumenta sua motivação e comprometimento.

3. Melhora da comunicação: O feedback promove uma troca clara e aberta, reduzindo mal-entendidos e fortalecendo as relações de trabalho.

4. Aumento da produtividade: Com orientações claras, os colaboradores conseguem ajustar seu desempenho e trabalhar de forma mais eficiente.

Crescimento organizacional: Empresas que incentivam o feedback criam um ambiente de inovação e aprendizado contínuo.

Como implementar uma cultura de feedback

Criar uma cultura de feedback eficaz requer estratégias claras e comprometimento de toda a organização. Aqui estão algumas práticas essenciais:

1. Educação e treinamento: Ensine os colaboradores sobre a importância do feedback e como fornecê-lo de forma construtiva.

2. Exemplo da liderança: Líderes devem ser os primeiros a adotar a prática, mostrando que o feedback é bem-vindo e valorizado.

3. Estabelecimento de canais abertos: Disponibilize meios formais e informais para a troca de feedback, como reuniões regulares ou ferramentas digitais.

4. Promoção de um ambiente seguro: Assegure que o feedback será recebido sem julgamentos ou retaliações, incentivando a confiança.

5. Reconhecimento e acompanhamento: Valorize o esforço de quem dá e recebe feedback, e acompanhe as mudanças sugeridas para garantir resultados.

Feedback: como dar e receber

Um dos maiores desafios na cultura de feedback é garantir que ele seja dado e recebido de forma eficaz. Aqui estão algumas dicas práticas:

- **Seja específico:** Em vez de generalizar, descreva situações e comportamentos específicos.

- **Foque na solução:** Apresente sugestões claras sobre como melhorar, ao invés de apenas apontar problemas.

- **Utilize a escuta ativa:** Ao receber feedback, ouça atentamente, evite interromper e mostre abertura para mudanças.

- **Pratique a empatia:** Considere os sentimentos e a perspectiva do outro ao oferecer feedback.

- **Crie um cronograma regular:** Estabeleça momentos específicos para discutir feedback, promovendo consistência.

A relação entre a cultura de feedback e o crescimento pessoal

A cultura de feedback não apenas impulsiona o desempenho no trabalho, mas também promove o crescimento pessoal. Quando uma pessoa recebe orientações construtivas, ela desenvolve autoconhecimento e habilidades interpessoais que a ajudam a lidar melhor com desafios e a construir relacionamentos mais saudáveis.

Além disso, o feedback positivo reforça comportamentos que devem ser mantidos, enquanto o feedback corretivo orienta para mudanças necessárias. Essa combinação cria uma base sólida para o desenvolvimento integral.

Conclusão

A cultura de feedback é uma poderosa ferramenta para o crescimento pessoal e profissional. Em um ambiente onde o feedback é valorizado, os colaboradores se sentem mais conectados, motivados e preparados para enfrentar desafios. Essa prática beneficia não apenas os indivíduos, mas também a organização como um todo, promovendo inovação, produtividade e engajamento.

Transformar o ambiente da sua empresa a **REALIZARTE**.

N820

A Subjetividade na Aplicação das Normas de Saúde e Segurança do Trabalho aos Riscos Psicossociais: Um Risco à Integridade dos Trabalhadores

Norminha 820, 20/02/2025

Por Alencar A. Lunardelo*

Ao longo dos anos, a área de Saúde e Segurança do Trabalho tem ganhado destaque no cenário corporativo, especialmente diante da crescente conscientização sobre a importância de ambientes laborais seguros e saudáveis.

No entanto, um fenômeno preocupante tem se destacado: a aplicação das normas e regulamentações por profissionais que, embora bem-intencionados, baseiam suas decisões em interpretações pessoais e no "achismo", sem o devido embasamento técnico.

A legislação brasileira, por meio das Normas Regulamentadoras (NRs), estabelece diretrizes claras para a promoção da segurança e saúde no trabalho, no entanto, a complexidade e a constante atualização dessas normas exigem um profundo entendimento técnico por parte dos profissionais responsáveis por sua implementação.

Infelizmente, o que se observa em muitos casos é a distorção dessas normas, quer seja por falta de capacitação, pressão corporativa ou até mesmo por uma falsa sensação de domínio do assunto, acabam interpretando as regras de forma subjetiva.

O "achismo" na aplicação das normas de SST é, em essência, uma forma de improvisação e como toda improvisação, carrega consigo um alto grau de incerteza e perigo.

Corroborando com esta narrativa, diante do grande universo de assuntos e temas que a área de Saúde e Segurança do Trabalho possui, um dos mais recentes em destaque são os Riscos Psicossociais abordados pela Norma Regulamentadora 01.

Tenho visto a grande dificuldade de compreensão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho como um dos maiores desafios enfrentados no momento pelos profissionais de Saúde e Segurança do Trabalho.

Essa dificuldade se amplia quando é necessário diferenciar como esses riscos são abordados na Norma Regulamentadora 01 e na Norma Regulamentadora 17.

Embora ambas as normas tratem do tema, suas abordagens e focos são distintos, o que pode gerar e tem gerado confusão e aplicação inadequada.

A identificação e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho são temas que vêm ganhando cada vez mais relevância, especialmente diante do crescente número de casos de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout.

No entanto, ainda é comum observar uma abordagem simplista e superficial por parte de alguns profis-

sionais de saúde e segurança do trabalho, que muitas vezes limitam-se a cumprir exigências normativas, como as estabelecidas pela Norma Regulamentadora 01 (NR 01), sem de fato compreender a complexidade e a gravidade desses riscos. Essa postura não apenas compromete a eficácia das ações preventivas, mas também coloca em risco a saúde e a vida dos trabalhadores.

A distinção entre os fatores psicossociais abordados na NR 17 e os riscos psicossociais recentemente incorporados à NR 01 está relacionada ao foco e à abordagem de cada norma no contexto da saúde e segurança do trabalho.

A NR 17 trata da Ergonomia e busca adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, promovendo conforto, segurança e desempenho eficiente. Dentro desse contexto, os fatores psicossociais são considerados como elementos que podem influenciar a saúde mental e física do trabalhador, mas de forma indireta, relacionados ao ambiente de trabalho e às condições ergonômicas a serem analisadas como parte do esforço para melhorar a organização do trabalho e prevenir problemas de saúde relacionados à ergonomia.

Já a NR 1, atualizada pela Portaria nº 1.419 de 27 de agosto de 2024, introduziu os riscos psicossociais como um elemento central no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Esses riscos são definidos como condições no ambiente de trabalho que podem causar impactos negativos na saúde mental e emocional dos trabalhadores, como estresse, ansiedade, depressão e burnout.

A NR 1 exige que as empresas realizem diagnósticos organizacionais, implementem medidas preventivas e promovam uma cultura de saúde mental no ambiente de trabalho com monitoramento contínuo e integridade aos relatórios de risco ocupacional das empresas.

Com a aproximação do prazo, para que as empresas estejam atendendo a Norma Regulamentadora 01 frente aos Riscos Psicossociais, têm se acentuado uma grande preocupação, profissionais, Engenheiros e Técnicos em Segurança do Trabalho, lançado sem qualquer critério técnico ou fundamento científico, inúmeros riscos no Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, sem entenderem que os riscos psicossociais estão diretamente ligados aos fatores de natureza psicológica, social ou organizacional que, quando presentes no ambiente de trabalho, têm o potencial de causar danos à saúde do trabalhador e não apenas a identificação de uma condição de estresse, por exemplo.

Mas o que acontecerá quando lançarmos no Programa de Gerencia-

mento de Riscos – PGR, os Riscos Psicossociais?

Imprescindível compreender que muito mais do que reconhecer, é estabelecer critérios técnicos de avaliação e identificação, principalmente se o risco psicossocial tem seu nexo de causalidade relacionado com as atividades laborais, pois uma vez informado a empresa estará reconhecendo, aceitando e assumindo a existência do risco e de acordo com a Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020; onde os Riscos Psicossociais passaram a ser considerados "Doença Ocupacional", estaremos contribuindo para o reconhecimento do "nexo causal" e consequentemente estabelecendo a existência da doença ocupacional.

É preocupante esta condição onde uma das críticas mais frequentes em relação a essas normas é a falta de clareza em diversos aspectos, especialmente no que diz respeito a "como fazer" e "quem deve fazer". Essa omissão abre espaço para interpretações subjetivas, que podem levar a erros graves por parte dos profissionais de SST, comprometendo a eficácia das ações de prevenção e colocando em risco a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Nos últimos anos, tem-se observado um aumento significativo dos casos de doenças mentais relacionadas ao ambiente de trabalho, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Esse fenômeno está diretamente ligado às transformações no mundo do trabalho, marcadas pela intensificação das demandas, pressão por produtividade, insegurança laboral e o avanço das tecnologias que dificultam a desconexão entre vida pessoal e profissional.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, no ano de 2019, a depressão e a ansiedade são as principais causas de afastamento do trabalho, gerando um custo global estimado em US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade. No Brasil, segundo dados do Ministério da Saúde os transtornos mentais representam a terceira causa de afastamentos laborais, com destaque para os episódios depressivos e a síndrome de burnout.

As doenças ocupacionais, tradicionalmente associadas a fatores físicos, químicos ou biológicos, têm sido compreendidas principalmente sob a óptica técnica dos engenheiros e técnicos de segurança do trabalho. No entanto, quando se trata de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, essa abordagem restrita mostra-se insuficiente. A complexidade dos riscos psicossociais exige uma visão multidisciplinar e humanizada.

Continua na página 12/13

Onde deve existir proteção

Norminha 820, 20/02/2025

Por Eli Almeida

Se na execução de um serviço há situação que possa causar danos, nessa operação, às medidas de proteção que atuam para impedir lesões, precisam ser constituídas no ambiente; esse controle indicado pela engenharia é para que haja segurança para os trabalhadores.

São os mecanismos de resguardo que prontamente agem para preservar à vida do trabalhador, nesse caso peculiar, são as escoras fixadas ao longo do interior da vala que serviram para conter o deslizamento de terra, não chegar a atingir os operários.

Sem nada que impossibilite o deslizamento, visivelmente desamparados dentro da vala, isso é uma tarefa onde há clara chance para que algo inesperado aconteça.

Mesmo assim essa situação poderia ser evitada, na verdade é possível conter proteção para os trabalhadores, aliás, esse amparo deve existir antecipadamente, não é um caso, é descaso com a segurança mesmo.

<https://www.instagram.com/reel/D71qeVu3xm/?igsh=ZG55MGM5aXpodWth>

N829



“Universidade A Voz do SESMT”
Sábado das 8 às 9 hs com Alfredo Luiz

NO RÁDIO – NO INSTAGRAM



“Café com Segurança”
Sexta às 7h30 com IvaBella

NO INSTAGRAM



“Gestão de SST de A a Z”
Quarta às 19hs com Johan Barbosa

NO INSTAGRAM



“Justiça no SESMT”
Sábado das 8 às 10 hs com Sylvio Silomar

NO YOUTUBE



“CIPAcáSST com PJ Show”
Segunda às 20h27 com PJ

NO YOUTUBE



“Abril Verde Cast”
Sábado das 7 às 9 hs com Nivaldo Barbosa e Amigos

NO RÁDIO - NO YOUTUBE

SST POLO INDUSTRIAL DE MANAUS - Seminário

Norminha 820, 20/02/2025

Socializar e debater providências para elevar o nível de segurança no ambiente de trabalho é o objetivo do seminário “Saúde e Segurança do trabalhador no Polo Industrial de Manaus”. Realizado pela Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA) e Ministério Público do Trabalho (MPT), o evento acontece no próximo dia **11 de maio** (quarta-feira), das **9h às 18h**, no auditório Floriano Pacheco (sede da SUFRAMA).

O seminário conta com a parceria do Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Amazonas (CREA-AM), Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado do Amazonas (Sintest-AM), Advocacia Geral da União (AGU), Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Federação das Indústrias do Estado do Amazonas (Fieam), Centro da Indústria do Estado do Amazonas (Cieam) e Centro Universitário Luterano de Manaus (Ceulm/Ulbra).

Na programação estão previstos dois painéis: “Segurança e Medicina do Trabalho - aspectos técnicos e regulatórios” e “Acidente e Segurança do trabalho – da regulação à fiscalização”. Durante o primeiro painel serão proferidas as palestras “Atuação da Medicina do Trabalho: aspectos éticos, técnicos, regulatórios e capacitação” (Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT); “Gestão em Saúde Ocupacional: aspectos técnicos, epidemiológicos e econômicos” (Nokia do Brasil); “Aspectos técnicos e legais dos profissionais de Segurança do Trabalho: uma visão da Engenharia” (Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Amazonas (CREA-AM) e “Polo Industrial de Manaus: uma visão panorâmica da Segurança do Trabalho” (Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado do Amazonas - SINTEST-AM).

O segundo painel contará com as palestras “Acidentes de trabalho e produtividade” (Centro Universitário Luterano de Manaus - CEULM/ULBRA); “Fiscalização: a atuação da SRTE/AM na área de Saúde e Segurança do Trabalho” (Ministério do Trabalho e Emprego); “Saúde Ocupacional: responsabilidade civil do empregador e consequências trabalhistas” (Ministério Público do Trabalho – MPT); “Ações regressivas previdenciárias” (Advocacia Geral da União – AGU); “Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP” (Instituto Nacional do Seguro Social – INSS) e “Saúde mental do trabalhador” (Federação das Indústrias do Estado do Amazonas – FIEAM). Os temas a serem discutidos durante o evento possibilitarão intercâmbio de informações entre

Continuação da página 11/13

da, que vá além das normas e procedimentos técnicos.

As doenças psicossociais são condições de saúde que surgem a partir da interação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, afetando não apenas o corpo, mas principalmente a mente e o comportamento. Esses aspectos tornam essas doenças mais complexas e difíceis de serem compreendidas e gerenciadas apenas por engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, cuja formação tende a focar em riscos mais concretos e mensuráveis.

A dificuldade em compreender e abordar as doenças psicossociais reside justamente em sua subjetividade. Enquanto um engenheiro ou técnico de segurança do trabalho pode identificar facilmente um risco físico, como a exposição a um produto químico, os riscos psicossociais exigem uma análise mais profunda e multidisciplinar. Esses profissionais, embora essenciais para a segurança no trabalho, muitas vezes possuem uma visão simplista, focada em normas e procedimentos técnicos, que não contempla a complexidade das relações humanas e emocionais no ambiente laboral.

Ouçõ muitos profissionais "ergonomistas" que possuem formação nas áreas da engenharia, fisioterapia e até mesmo educadores físicos; que atuam no ramo da ergonomia, dizerem que são capacitados para atender esta questão dos ris-

empresários, trabalhadores, meio acadêmico, legisladores e sociedade civil sobre a necessidade de divulgar, praticar e transformar em hábito nas empresas, o que consta nas NRs elaboradas pelo MTE.

Para a superintendente da SUFRAMA, Flávia Grosso, a maior socialização de informações sobre Saúde e Segurança do Trabalhador do Polo Industrial de Manaus deverá repercutir na melhoria do nível de qualidade de vida dos trabalhadores em geral. Segundo o procurador-chefe do MPT 11ª Região, Jorsinei Dourado do Nascimento, o seminário abrange diversos temas de interesse dos trabalhadores do Polo Industrial de Manaus, notadamente doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, e representa o início de um processo de mudança dessa realidade por meio da discussão e gestão de medidas na área de Medicina, Engenharia e Direito do Trabalho, como forma de melhorar o ambiente laboral das empresas do PIM.

As inscrições para o seminário serão feitas no mesmo dia e local do evento, a partir das 8h30. A entrada é gratuita. Serão emitidos certificados digitalizados de participação e enviados via e-mail para os inscritos no evento que se fizerem presentes nos dois turnos (manhã e tarde) de acordo com as assinaturas das respectivas presenças. A programação pode ser acessada por meio do link (<http://www.suframa.gov.br/noticias/eventos.cfm>). N820

cos psicossociais pelo que traz a NR 17, mas suas formações acadêmicas serão suficientes para uma abordagem adequada em se tratando de doença mental, conforme trata a NR 01?

Eu digo que não, pois a formação acadêmica de profissionais como engenheiros, fisioterapeutas e educadores físicos, que atuam como ergonômicos, muitas vezes não é suficiente para uma abordagem adequada e completa dos riscos psicossociais, especialmente quando se trata de doenças mentais.

Embora a norma não especifica quais profissionais devem realizar essa análise, bem como não detalha métodos ou ferramentas específicas para essa identificação o que pode levar à atuação de ergonomistas sem a formação adequada adotar uma abordagem burocrática, focada apenas no cumprimento de exigências legais, sem considerar a necessidade de uma análise profunda e técnica dos fatores psicossociais.

Embora esses profissionais possuam conhecimentos valiosos sobre ergonomia física e biomecânica, a complexidade dos fatores psicossociais exige uma base teórica e prática mais ampla, que inclua psicologia, sociologia e saúde mental, com limitações na formação acadêmica tradicional em três áreas, que destaque:

1. Foco na Ergonomia Física:

- Engenheiros, fisioterapeutas e educadores físicos são formados para lidar com aspectos físicos e biomecânicos do trabalho, como postura, movimentos repetitivos e design de postos de trabalho. Embora esses conhecimentos sejam essenciais, eles não cobrem a dimensão psicossocial, que envolve fatores como carga mental, relações interpessoais, autonomia e pressão emocional.

2. Falta de Conhecimento em Saúde Mental:

- A formação desses profissionais geralmente não inclui disciplinas específicas sobre saúde mental, psicologia organizacional ou gestão de conflitos. Como resultado, eles podem não estar preparados para identificar e intervir em situações que envolvem estresse, ansiedade, depressão ou síndrome de burnout.

3. Abordagem Simplista:

- Muitos ergonomistas tendem a adotar uma visão simplista dos riscos psicossociais, focando apenas em aspectos tangíveis, como pausas para descanso ou ajustes no ambiente físico. No entanto, os riscos psicossociais são multifatoriais e exigem uma compreensão profunda das dinâmicas organizacionais e emocionais.

Diante desta complexidade, há a necessidade de uma abordagem multidisciplinar, haja visto que os riscos psicossociais estão intrinsecamente ligados à organização do trabalho e às relações humanas, e deve ser tratada de forma integrada, envolvendo profissionais de diversas áreas, como psicólogos, médicos do trabalho, e gestores de re-

curso humanos, com abordagem direcionada para a:

1. Psicologia Organizacional:

- A psicologia organizacional fornece ferramentas para entender e gerenciar fatores como motivação, liderança, comunicação e clima organizacional, que são fundamentais para a prevenção de doenças mentais.

2. Saúde Mental e Psiquiatria:

- Profissionais da saúde mental, como psicólogos e psiquiatras, possuem conhecimentos específicos para identificar e tratar condições como estresse crônico, ansiedade e depressão, que podem ser desencadeadas ou agravadas pelo ambiente de trabalho.

3. Sociologia do Trabalho:

- A sociologia do trabalho ajuda a compreender as dinâmicas sociais e culturais que influenciam o comportamento e a saúde dos trabalhadores, como hierarquias, poder e relações de gênero.

A área de saúde e segurança do trabalho não pode ser vista como um terreno de achismos ou interpretações pessoais sem fundamento técnico. Cuidar da saúde e da segurança dos trabalhadores é uma responsabilidade que exige conhecimento, ética e compromisso com a vida. Profissionais que atuam nessa área devem estar cientes de que suas decisões e ações têm impacto direto no bem-estar e na qualidade de vida das pessoas. Portanto, é fundamental que adotem uma postura técnica e responsável, baseada em evidências científicas e em diretrizes reconhecidas.

A falta de responsabilidade técnica na identificação e gestão dos riscos psicossociais pode ter consequências graves, tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Portanto, é fundamental que os profissionais de saúde e segurança do trabalho entendam que sua atuação vai além do cumprimento de normas e exigências legais. Eles têm um papel crucial na promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, e isso exige uma postura ética, técnica e humanizada. A identificação dos riscos psicossociais não pode ser feita de forma superficial ou burocrática; ela deve ser baseada em uma análise criteriosa e em evidências científicas.

Quando as normas são aplicadas de forma inconsistente ou incorreta, os trabalhadores podem acreditar que estão protegidos, quando, na realidade, estão expostos a riscos ainda mais significativos. A segurança no trabalho não é uma questão de opinião, mas de responsabilidade.

É somente através do conhecimento técnico e da aplicação correta das normas que podemos construir um ambiente laboral mais seguro para todos.

Eng. Seg. Trabalho Alencar A. Lunardelo
stal.consultoria@gmail.com
(16) 98251.6570

N820



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

A ARTE DA CALMA!

Norminha 820, 20/02/2025

A calma é nossa natureza essencial. O que é a calma? É um espaço interior ou consciência onde as palavras são assimiladas e se transformam em pensamentos. Sem a consciência e sem a reflexão, não haveria percepção, não haveria pensamentos e nem mundo.

Quando você perde o contato com esta capacidade de refletir, você perde o contato com você mesmo. E quando perde o contato com você mesmo, fica perdido no mundo, age impulsivamente, se prejudica e prejudica a todos ao seu redor. A noção de quem você é, a noção de si mesmo, não pode ser separada da calma.

Uma forma simples de você se acalmar, é parar e prestar atenção em uma árvore. Quando você exercer esta observação, perceberá a calma da árvore, ou seja, verá o quanto enraizada ela está no seu ser. Exercitando esta observação, você naturalmente se acalmará, seu pensamento estará sendo direcionado para a natureza e lhe acalmará. Porém ao observar a árvore, deverá se concentrar nela.

O silêncio ajuda a calma a florir, mas não é preciso a existência do silêncio para que a calma surja. Mesmo em meio ao barulho, você poderá encontrar a calma e este é o espaço de sua própria percepção, da sua própria consciência.

Sempre que aceitar profundamente o momento como ele é, qualquer que seja sua forma, você experimenta a calma e fica em paz! Aceitar não significa concordar com determinadas ocorrências da vida, mas

compreender que muitos eventos externos não os controlamos, impedimos e ou até mesmo os modificamos, então devemos aceitar e deixar que se processem naturalmente.

É importante que saiba que a verdadeira inteligência, atua silenciosamente e a calma é o lugar onde a criatividade e a solução dos problemas são mais facilmente encontradas.

No entanto a calma e o silêncio, não ausência de barulho e conteúdo, mas são a própria inteligência, a consciência básica de onde provém todas as formas de vida.

A sabedoria vem da capacidade de manter a calma e o silêncio interior. Manter a calma em meios aos barulhos, ativa a sabedoria que existe dentro de você. No entanto, deixe que a calma interior oriente suas palavras e ações.

"A resposta calma desvia a fúria, mas a palavra ríspida desperta a ira". Provérbios 15.1

Instituto Cérebro em Ação
 Saúde e Educação Humanizados.
Carina Almeida Ramos Medina
 Psicóloga, Neuropsicóloga &
 Hipnoterapeuta Clínica
 CRP/SP 06/82542

e-mail:
 carina.medina2020@gmail.com
 (14) 3132-0145
 (14) 99723-6166

N820

Meu celular pode explodir a qualquer momento? Conheça principais causas e saiba como prevenir

Norminha 820, 20/02/2025

Semana passada, dois casos de explosões de celulares ganharam repercussão em todo o País. Em Anápolis (GO), um aparelho explodiu no bolso da calça de uma mulher enquanto ela fazia compras. Em Guarapari (ES), o caso aconteceu com

uma passageira dentro de um ônibus.

Esses episódios, apesar de isolados, preocupam e trazem questionamentos.

Afinal, pode acontecer comigo a qualquer momento? Por que os celulares explodem? O Terra conversou com um especialista para saber.

O engenheiro eletricista Clebson Sabino Luz, formado pelo Centro Universitário FEI, em São Paulo, explica que a principal causa de explosões é o superaquecimento da bateria, que pode ser provocado por defeitos de fabricação, fatores externos, como exposição a altas temperaturas, e má utilização do aparelho.

"Mexer no celular durante o carregamento, deixá-lo em locais fechados e submetê-lo a quedas podem aumentar os riscos", alerta.

As baterias de íon de lítio, embora amplamente utilizadas, têm riscos inerentes, como curto-circuito, superaquecimento, incêndios e explosões. No entanto, elas contam com sistemas de segurança, como o Battery Management System (BMS), que ajudam a prevenir esses problemas.



Acidentes recentes preocupam, e diversos fatores podem influenciar no problema

"Os fabricantes realizam testes rígidos para garantir a segurança das baterias, incluindo exposição a temperaturas extremas e testes de descarga elétrica", explica Luz.

Sinais de alerta e prevenção

Usuários podem identificar possíveis problemas na bateria observando alguns sinais. "Se o celular está

muito quente durante o carregamento, apresenta odor de queimado ou está 'inchado', é um indício de que algo pode estar errado", afirma o engenheiro.

Para evitar riscos, ele recomenda adquirir aparelhos originais e de qualidade, não expor o dispositivo a altas temperaturas, evitar usá-lo enquanto carrega e não deixá-lo conectado à tomada por longos períodos.

dos.

Perigos dos carregadores falsificados

Um dos erros comuns cometidos pelos consumidores é o uso de carregadores e cabos não originais. Segundo Luz, esses produtos não passam pelos mesmos testes de segurança e podem aumentar significativamente o risco de superaquecimento e explosão. "Não é possível garantir que carregadores falsificados cumpram os requisitos de segurança, tornando-se uma ameaça para o usuário", ressalta.

Normas internacionais e falhas de design

As baterias de celulares são regulamentadas por normas internacionais, como as da International Electrotechnical Commission (IEC) e da Underwriters Laboratories (UL), que estabelecem padrões de segurança.

Mesmo assim, modelos específicos já registraram explosões devido a falhas de design. "Casos recentes mostraram que problemas de projeto podem ser responsáveis por essas ocorrências, conforme admitido pelas próprias fabricantes", comenta Luz.

TERRA N820

Olhos tremendo sozinhos: o que significa e o que fazer?

Norminha 820, 20/02/2025

Você já percebeu uma sensação de tremor involuntário na pálpebra do olho? Esse fenômeno é conhecido como mioquímia palpebral, uma contração repetitiva e involuntária dos músculos das pálpebras, que ocorre na maioria das vezes sem maiores complicações. "Trata-se de uma condição comum, que não indica problemas graves na maioria dos casos", afirma o médico oftalmologista Tiago César Pereira Ferreira.

Em geral, o tremor ocorre devido a uma hiperatividade do nervo responsável pelo controle dos músculos da pálpebra, e fatores como cansaço e estresse são alguns dos principais gatilhos. O estresse, por exemplo, pode deixar o sistema nervoso mais sensível, ativando de forma involuntária o nervo facial, que controla os músculos da pálpebra. Além disso, alterações no sono e na alimentação podem contribuir para esse desconforto.

Mas o que mais pode estar por trás desse tremor? O consumo excessivo de cafeína ou álcool, privação de sono, cansaço ocular e deficiências nutricionais (como falta de magnésio e cálcio) também podem desencadear esse fenômeno. Além disso, condições como o olho seco e o uso de certos medicamentos, como antidepressivos e estimulantes, podem agravar o quadro.

Muitas pessoas confundem o tre-

mor na pálpebra com o tremor no olho. No entanto, há uma diferença importante entre os dois. O tremor na pálpebra, como já mencionado, é um movimento involuntário e superficial, geralmente benigno e transitório. "O tremor no olho, por outro lado, é o nistagmo, um movimento involuntário do globo ocular, que pode estar relacionado a problemas neurológicos ou oftalmológicos mais graves", explica Tiago.

Embora o tremor na pálpebra seja, na maioria das vezes, inofensivo, é importante estar atento a alguns sinais de alerta. Se o tremor persistir por mais de uma semana, for muito intenso ou ocorrer em ambos os olhos, é recomendado buscar orientação médica. Em casos raros, o tremor pode ser sintoma de condições mais graves, como blefaroespasmo, ou distúrbios neurológicos.

Como tratar esse desconforto?

De acordo com o oftalmologista, na maioria dos casos, o tremor desaparece sozinho, especialmente com o descanso e a redução do estresse. "Evitar longas horas diante das telas, fazer pausas regulares e usar colírios lubrificantes são algumas das medidas que podem ajudar", afirma Tiago. Caso o problema persista, a aplicação de toxina botulínica (Botox) pode ser indicada, principalmente em casos de blefaroespasmo. **TERRA**

N820

940P a luva contra impacto da JGB

Luva em suporte têxtil de poliéster com revestimento parcial em borracha nitrílica, projetada para alta aderência e **resistência ao impacto**. Com ponteiros em polímero ABS e proteção nível B contra cortes, oferece **conforto, destreza e segurança** em ambientes exigentes.

@jgbequipamentos