

Prevenção de Acidentes do Trabalho: Subordinação Legal ou Inteligência Empresarial?

CAPA

Norminha 823, 13/03/2025
Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor

Rotineiramente nos departamentos com alguém que afirma taxativamente: "a legislação de Segurança e Saúde do Trabalho no Brasil é tão grande e complexa que não tem quem a consiga cumprir!".

Seria essa uma afirmação verdadeira? Com certeza esse não é um questionamento fácil de se explicar, porém de antemão se pode afirmar que existem sim inúmeras empresas brasileiras, embora sejam minoria, que cumprem rigorosamente todas as obrigações legais de SST e ainda conseguem ir mais além, realizando inovações e se destacando

na cena prevencionista nacional. Por outro lado, há de se atestar que desde o advento da Portaria 3.214, do Ministério do Trabalho, em 08 de junho de 1978, a legislação vem se aperfeiçoando se atualizando e hoje o preceito legal em vigor é bastante avançado e suficiente para auxiliar gestores de SST a alcançarem os resultados almejados.

Empresários inteligentes que buscam melhorias contínuas em seus negócios não questionam as vantagens e dificuldades que se obtém ao serem cumpridas as exigências previstas na lei, aliás que não são facultativas e sim obrigatórias.

As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Em particular, a Norma Regulamentadora NR 1, denominada de Disposições Gerais e GRO, estabelece de partida: "Cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho".

Desta forma, face à previsão legal, empresas responsáveis praticam a verdadeira prevenção de acidentes e doenças do trabalho, cumprem a legislação, protegem os trabalhadores e não criam passivos trabalhistas para si próprias.

Por seu turno, empreendedores responsáveis realizam controle de custos e são sabedores do quanto ocorrências de acidentes do trabalho e doenças do trabalho podem

comprometer resultados financeiros das empresas, sendo a prevenção de acidentes a alternativa menos onerosa e mais eficaz.

Entre as ações preventivas fundamentais para a obtenção de resultados em SST, recomendam-se adotar como ponto de partida: a) Elaborar e implantar Programas de SST, como: PGR; PCMSO; PCA; PPR; Programa de Gestão da CIPA/ASSÉDIO; Programa de Proteção e Combate a Incêndios; Programa de Primeiros Socorros e Programa de Sinalização de Segurança. b) Elaborar e Implantar outros documentos, como: Procedimentos de trabalho, Análises de Riscos; OS; AET, Mapa de Riscos, PT/PET, PIE entre outros) Executar Programas de Treinamentos, quando se aplicar, tais como: Integração de novos empregados; Treinamento sobre uso correto de EPIs; Treinamento para Cipeiros; Treinamentos específicos em NR 10, NR 11, NR 12, NR 13, NR 20, NR 33 e NR 35.d) Realizar Análises de Riscos para todas as atividades críticas. e) Realizar Inspeções de Segurança periodicamente. e) Realizar DDS; f) Implantar Rotina de Auditoria Comportamental. g) Implantar Brigada de Incêndio e Emergências h) Realizar adequação da planta às NR 10, NR 12, NR 33 e NR 35, e outras específicas em cada caso.

Cumprir a legislação vigente de SST é a forma mais lúcida de praticar Inteligência Empresarial, e indistintamente os resultados aparecerão se houver o gerenciamento das rotinas. Aos gestores inteligentes, mãos à obra e bons resultados!

N823

EPIs projetados para mulheres: segurança em primeiro lugar

Norminha 823, 13/03/2025

A participação das mulheres na indústria cresceu 39,1% na última década, especialmente em cargos de liderança.

No entanto, os EPIs projetados para homens ainda são os mais comuns, gerando desconforto e riscos para as mulheres que acabam tendo que usar esse tipo de equipamento.

A JGB Equipamentos, reconhece a importância de EPIs projetados especificamente para o corpo feminino. Sabemos que:

- Diferenças anatômicas exigem ajustes específicos;
- EPIs mal ajustados comprometem a segurança;
- Mulheres estão mais conscientes de seus direitos no trabalho;
- Investir em EPIs feminino é essencial para segurança e produtividade.

Quem conhece a JGB sabe que temos um compromisso firmado com a valorização da proteção à vida, inclusive das mulheres, confirmou lasmin Botelho Corrêa, Marketing da JGB.



Por isso, desenvolvemos e aperfeiçoamos tecnologias em EPI que fazem a diferença na segurança do trabalho. Contamos com uma linha completa para proteção, que atende a mais de 10 riscos diferentes.

Criamos um post exclusivo no Blog, onde apresentamos os riscos atendidos por nossa linha de produtos, utilizados pelos melhores profissionais do mercado:

[CONHEÇA OS PRODUTOS DA JGB](#)

Veja nessa edição:

- PÁGINA 02/13 - Norminha 820, 20/02/2025
Sinduscon-PR Oeste: Pedreiros do Oeste do Paraná têm a chance de aprender ainda mais, de graça; Investigação de Acidente: Burocrática e Inútil; Guia informativo: Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO); Checklist de Verificação de Segurança: Garanta um Ambiente de Trabalho Seguro.
- PÁGINA 03/13
Energia limpa: JBS converte 36 milhões de litros de óleo usado em biodiesel; Quintas da CBIC traz debate sobre segurança em recarga de veículos elétricos nesta quinta.
- PÁGINA 04 e 05/13
Proficiência em treinamentos de SST: A enganação exercida por muitos.
- PÁGINA 05/13
Conferência Livre Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora ocorre na Fundacentro de forma híbrida; CBIC divulga Boletim de Normas Técnicas de janeiro, fevereiro e março.
- PÁGINA 06/13
Cultura de Segurança: Existe ou é só discurso?; Palestra Online: Engajando Equipes Remotas com Impacto.
- PÁGINA 07/13
Mentalidade de Crescimento: como desenvolver resiliência e aprendizado contínuo?
- PÁGINA 08/13
O NOVO MERCADO DE DOCUMENTOS EXCLUSIVOS PARA AVALIAÇÃO DE FATORES PSICOSSOCIAIS: Atenção aos riscos de práticas abusivas e extorsivas; FARM SHOW MT: A Força do Agro que Movimenta a Nação.
- PÁGINA 09/13
NR 22 e proteção respiratória: como funciona na mineração.
- PÁGINA 10/13
MRV&CO lança primeiro Relatório de Governança, Riscos, Compliance e Privacidade, reforçando pioneirismo no setor da construção civil; Acidente fatal em silo no Paraná alerta sobre demanda global por segurança em espaços confinados.
- PÁGINA 11 e 12/13
Deficiência técnica operacional como principal causa de perdas.
- PÁGINA 12/13
Melhoria nos processos produtivos; Jornada 6x1 em debate: PEC traz proposta de 4 dias e salienta impacto na saúde do trabalhador.
- PÁGINA 13/13
Sinalização de Segurança: como melhorar a comunicação visual na empresa; Checklist de Verificação de Segurança: Garanta um Ambiente de Trabalho Seguro.

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

Rádio SESMT 1

CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

CLIQUE AQUI E CONHEÇAS NOSSOS CURSOS PRESENCIAIS A SEREM REALIZADOS EM ARAÇATUBA/SP E PRESIDENTE PRUDENTE/SP

RENDA REVERTIDA PARA MANUTENÇÃO DA REVISTA ELTRÔNICA NORMINHA

Publique seu produto, seu serviço, sua empresa aqui na Norminha e ajude com a manutenção de nossa Missão! (18) 99765-2705

Investigação de Acidente: Burocrática e Inútil

Norminha 823, 13/03/2025

Por Adilson Monteiro

A investigação que ocorre logo após a um acidente, é uma das atividades mais clássicas da gestão da Segurança Ocupacional.

Quanto mais severo o acidente maior é a cobrança sobre o volume de informações e assim páginas e páginas de explicações e dados são elaboradas para tentar explicar o evento.

O mais interessante deste processo é que a burocracia avolumada é mais importante que a qualidade das ações que deveriam ser a saída principal deste processo.

Normalmente, a apresentação desta "investigação" já indica o trio também clássico de ações imediatas:

- Caracterização do culpado (características que indicam a sua falha);
- Elaboração de um comunicado sobre o acidente para toda a organização como forma de "conscientização" do erro cometido;
- Revisão do procedimento ligado à atividade do acidente acrescentando mais páginas para a execução de uma tarefa ideal;

A inutilidade deste processo comum reside na ausência de uma análise (não investigação) dos fatores do processo que colaboram com o contexto inseguro e, mesmo que apontados, imediatamente são

colocados em prioridade reduzida, já que normalmente necessitam de investimento ou até mudança no processo que pode causar impactos no seu ren-



Investigação de Acidente: Burocrática e Inútil

dimen- to, e assim nunca são realmente efetivadas.

Assim as medidas acabam, novamente recaindo nos trabalhadores (as) como:

- Campanhas de conscientização no uso de EPI's, porém desalinhas com as necessidades reais do uso;
- Retreinamento em um procedimento imaginado e por vezes longe da realidade praticada;
- Punição administrativa do acidentado, feita como medida de "exemplo" a todos que o erro não é admitido na Organização.

Na minha experiência, vi que quanto mais severo é o acidente, mais listas de ações são elaboradas e, incrivelmente, menor é a porcentagem destas cumpridas, como se

a solução só se baseasse na burocracia volumosa da apresentação da investigação e indicação do erro no processo.

Em tempos que discutimos Riscos Psicossociais e Segurança Psicológica, como necessidades para evolução da gestão da Segurança, a tal investigação dos acidentes também necessita ser reavaliadas.

No HOP (Desempenho Humano e Organizacional) trata o evento indesejado como:

- Erro como oportunidade de aprendizado sistêmico e não de punição;
- Execução de ação efetiva no contexto do processo que dirige o comportamento de TODOS, não só do acidentado;

Foco no trabalho real, baseado no conhecimento tácito e não no só no procedimento imaginado;

- Acolhimento da vítima, já que o erro faz parte da condição humana e variável do processo;

Cabe a área da Segurança ajudar na humanização das análises dos eventos indesejados criando sentimento de justiça, motivação para falar sobre erros e abre portas para uma comunicação mais efetiva entre a liderança e trabalhadores (as), entre outros pontos de vantagens.

***Adilson Monteiro**
Escritor; Professor, palestrante, influenciador digital; Consultor e Auditor; Engenheiro Mecânico e de Segurança do Trabalho

N823

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

Sinduscon-PR Oeste: Pedreiros do Oeste do Paraná têm a chance de aprender ainda mais, de graça

Norminha 823, 13/03/2025

O projeto Trilhas da Construção, uma iniciativa do Sinduscon Paraná Oeste em parceria com o Senai-PR (Serviço Nacional da Indústria), tem como objetivo promover a capacitação e o desenvolvimento de profissionais da construção civil na região Oeste do Paraná.

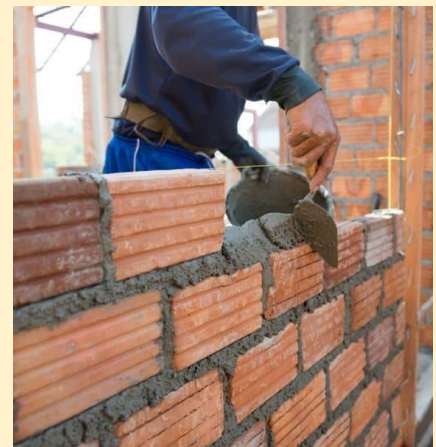


A partir deste mês de março, as cidades de Cascavel, Foz do Iguaçu e Toledo receberão o curso "Aperfeiçoamento para Pedreiro de Alvenaria em Blocos de Concreto", voltado para trabalhadores das empresas do setor.

Esse projeto busca qualificar trabalhadores e ajudar na formação de mão de obra mais preparada para os desafios do mercado, além de promover práticas sustentáveis e eficientes na construção civil.

As aulas são 100% gratuitas (28 por curso), mas as vagas são limitadas. Para participar, é necessário ser maior de 18 anos e ter, no mínimo, o ensino fundamental incompleto.

Em Cascavel, as aulas ocorrerão no Senai (Rua Heitor Stockler de França, 161, bairro Maria Luiza), com início no dia 17 de março e término no dia 31 de março, às segundas, quartas e quintas-feiras, das 19h às 23h. Em Foz do Iguaçu, a programação será a mesma e as aulas na sede do Senai (Rua Perdigoão, 58,



Vila A).

Já em Toledo, as aulas acontecerão das 18h40 às 22h40 na sede do Senai (Rua Julio de Castilhos, 3.465 - Vila Industrial), iniciando no dia 18 de março e encerrando no dia 1º de abril. Para participar, os interessados devem entrar em contato pelo telefone (45) 3226-1749, com lane. Fonte: Sinduscon-PR Oeste.

CBIC
N823

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:
www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS "NORMINHA GRATUITO":
<https://chat.whatsapp.com/EI44iiPgKFJF04XZhDSSO>

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.

Checklist de Verificação de Segurança: Garanta um Ambiente de Trabalho Seguro

CHECKLIST

Norminha 823, 13/03/2025

Manter um ambiente de trabalho seguro é essencial para a prevenção de acidentes e a garantia do bem-estar dos colaboradores. Pensando nisso, nós da **JGB®**, disponibilizamos gratuitamente o "**Checklist de Verificação de Segurança**", uma ferramenta prática que auxilia na identificação e correção de riscos no local de trabalho.

Esse checklist abrange os principais pontos de atenção em segurança ocupacional, permitindo que ges-

tores e trabalhadores realizem uma avaliação rápida e eficiente do ambiente laboral. Com ele, é possível detectar falhas e implementar melhorias, garantindo conformidade com normas regulamentadoras e promovendo uma cultura de segurança mais forte.

Baixe agora o seu checklist gratuito e dê um passo importante na proteção da sua equipe!

Acesse:
<https://materiais.jgb.com.br/checklist-verificacao-de-seguranca>.

N823



A **JGB** é uma das empresas que colabora com a manutenção da Revista Eletrônica Norminha, contribuição essa que nos permite a continuar a nossa Missão. Se possível, traga sua empresa pra cá também!

N823



Crônica da Semana

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

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

“O DIA EM QUE O ZÉ RESOLVEU IGNORAR A SEGURANÇA”

Norminha 823, 13/03/2025

Toda fazenda tem um Zé. Aquele sujeito que acha que nasceu com um escudo invisível contra acidentes e que segurança do trabalho é coisa de “gente fresca”. Pois bem, nosso querido Zé, com sua vasta experiência de “nunca aconteceu na da comigo”, decidiu que naquela semana ia testar os limites da sorte.

A segunda-feira começou com Zé ignorando o capacete. “Pra quê isso? Minha cabeça é dura igual casco de jabuti!” – disse ele, cheio de confiança. Não durou nem meia hora. Foi abaixar debaixo do trator e... PLÁU! A testa encontrou o ferro da máquina num choque cultural inescapável. Saiu de lá com um galo do tamanho de um abacate.

Na terça, decidiu que a bota de segurança era desconfortável. Foi de chinelo. Tudo ia bem até que pisou num prego. Um prego enferrujado, diga-se de passagem. O grito que ele deu assustou até o galo do terreiro, que saiu correndo como se tivesse visto um fantasma. Lá foi Zé pro posto de saúde tomar uma vacina que “doía mais que o prego”.

Chegou quarta-feira e o Zé, ainda mancando, decidiu que cinto de segurança no trator era bobagem. “Vou só ali rapidinho.” Só que o caminho tinha um buraco... e PUF! Lá se foi ele voando, pousando direto no monte de estrume. Diz ele que preferia ter caído num espinheiro, porque o cheiro ficou com ele até sábado.

Quinta-feira, resolveu testar sua habilidade de electricista. Um fio desencapado aqui, um toquezinho ali, e... ZZZZZT! Um choque tão forte que até o cabelo arrepiou, e a única coisa que conseguiu dizer foi: “Rapaz... eu vi Deus!”

Sexta-feira, de tão arrebitado, decidiu seguir as regras. Capacete, bota, luva, cinto, tudo no jeito. Parecia um astronauta. E não é que foi o único dia que nada deu errado? Nenhum tombo, nenhum prego, nenhum voo inesperado. Zé, então, refletiu:

“Rapaz... será que essa tal de segurança do trabalho funciona mesmo?”

No sábado, o patrão viu ele todo equipado e perguntou:

“O que houve, Zé? Finalmente virou um trabalhador consciente?”

Zé coçou a cabeça e respondeu: “Rapaz... só tô querendo sobreviver pra comer o churrasco de domingo.”

Moral da história? Segurança do trabalho pode parecer exagero... até o dia em que você vira o Zé.

*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>

N823

Quintas da CBIC traz debate sobre segurança em recarga de veículos elétricos

Norminha 823, 13/03/2025

A Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) promoverá, no dia **13 de março**, mais uma edição do evento “Quintas da CBIC”. O tema desta edição será “Edificações seguras: integrando recarga de veículos elétricos e proteção contra incêndio”. O evento ocorrerá às **17h**, com transmissão ao vivo pelo [canal oficial da CBIC no YouTube](#), e contará com a participação de especialistas para debater os desafios e soluções relacionados à segurança em pontos de recarga dentro das edificações.

Com o aumento do uso de veículos elétricos, a instalação de pontos de recarga em edifícios se tornou indispensável. No entanto, essa adapta-

ção exige cuidados para garantir a segurança contra incêndios. O evento reunirá especialistas do setor para discutir normas, desafios e boas práticas para que essas infraestruturas sejam implementadas de forma segura e eficiente.

O evento contará com a participação de Eduardo Aroreira, Vice-Presidente da CBIC, e Dionyzio Klavdia nos, Vice-Presidente de Materiais, Tecnologia, Qualidade e Produtividade de da CBIC. Também estarão presentes Lauro Ladeia, Diretor Técnico e de Inovação na Tegra Incorporadora e Coordenador do Grupo de Sistemas Prediais do CTQ do SindusCon-SP, Tadeu Rezende, Membro ABVE, entre outros.

N823

A bota de bombeiro estrutural da JGB

Bota de Segurança Ref. Ígnea: **proteção e conforto** em ambientes extremos.

Feita em couro hidrofugado com **tecnologia Sun Reflect Control**, reduz a absorção de calor e resiste a rasgos. Conta com **isolamento térmico Outlast**, **forro bactericida impermeável e palmilha anti perfuração**, além de **solado antiderrapante** com travas de escada. Segurança e inovação para alto desempenho.

@jgbequipamentos



Pronta Entrega!

Energia limpa: JBS converte 36 milhões de litros de óleo usado em biodiesel

Norminha 823, 13/03/2025

Criado para promover a educação ambiental e a economia circular, o programa Óleo Amigo, da JBS, coletou 11 milhões de litros de óleo de cozinha usados em 2024 para a produção de biocombustível. O montante representa um crescimento de 154% em relação ao ano anterior, tendo como um dos principais fatores a expansão do projeto para Curitiba (PR).

O óleo é utilizado como insumo pela Biopower, da JBS, uma das maiores produtoras brasileiras de biodiesel. Ao longo dos oito anos de existência do programa, foram coletados 36 milhões de litros de óleo de cozinha usado para correta destinação.

A iniciativa resultou na preservação de 900 bilhões de litros de água, volume que abasteceria o equivalente a 36 milhões de caminhões-pipa com capacidade de 25 mil litros cada. Para se ter uma ideia, a quantidade seria capaz de abastecer a cidade de São Paulo por cerca de um ano e oito meses, com base em cálculo com dados da Sabesp e IBGE do consumo per capita e da população do município. Apenas em 2024, foram preservados 278 bilhões de litros de água.

“Promover a educação ambiental e a economia circular é uma forma de nutrir o ecossistema como um todo. Estamos não apenas combatendo a poluição, mas também orientando as pessoas sobre a importância

do descarte responsável do óleo usado. Esses números são um reflexo claro de que estamos no caminho certo, semeando mudanças que vão gerar bons frutos para toda a sociedade”, disse o diretor comercial da Biopower, Alexandre Pereira, em nota.

Atualmente, o programa atende as cidades de Lins (SP), Curitiba e Campo Verde (MT), impactando mais de 90 municípios nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Paraná, Mato Grosso e Santa Catarina, com poten-

por seu caráter educativo, envolvido diretamente as crianças em atividades que reforçam a importância da destinação correta do óleo. Para ilustrar, são usados aquários para demonstrar o impacto do óleo na água, bloqueando a passagem do oxigênio e prejudicando o ecossistema.

Desde 2016, o programa alcançou diretamente mais de 45 mil estudantes, de mais de 600 escolas, empresas e instituições. “Acreditamos que a educação é a chave para a transformação. Por isso, investimos em palestras e workshops para conscientizar a população, criando multiplicadores da mensagem ambiental em toda a sociedade”, disse Pereira.

Coleta rápida, prática e segura
Para realizar as coletas nas regiões de Curitiba, basta agendar WhatsApp: (41) 9 9226-5743 e/ou oleoamigo.curitiba@jbs.com.br
Para região de Lins e Campo Verde: (14) 9 9117-1660 e oleoamigo.lins@jbs.com.br

Os produtos são retirados com caminhões e carros da empresa, em bares, restaurantes, escolas e outros locais geradores de óleo.

“O Óleo Amigo é um exemplo de como ações simples podem gerar um impacto significativo na preservação ambiental, educando a sociedade enquanto contribui para um ciclo de reaproveitamento de recursos essenciais para o nosso planeta”, complementou o diretor comercial.

Dentro do conceito de economia circular, a JBS aproveita 99% de cada bovino processado pela companhia. Em aves e suínos, esse percentual é de 94%.



Programa Óleo Amigo ajuda a promover educação ambiental em Curitiba, Lins e Campo Verde (Divulgação/JBS)

Iniciativa já preservou mais de 900 bilhões de litros de água em 8 anos, volume que abasteceria uma cidade como SP por quase 2 anos

cial de promover a educação ambiental para mais de 10 milhões de pessoas nestas regiões.

“Além disso, por meio da compra do óleo de cozinha utilizado em estabelecimentos comerciais, escolas e instituições, o projeto acaba sendo uma fonte de renda para os parceiros do programa e pode ajudar a reduzir as despesas das cidades com saneamento básico, uma vez que, descartado corretamente, ajuda a diminuir a necessidade de ações de limpeza das redes de esgoto, promovendo um círculo virtuoso nos municípios onde o programa atua”, completou Pereira.

De olho na educação

O programa também se destaca

CARNETEC

N823

Proficiência em treinamentos de SST: A enganação exercida por muitos

Norminha 823, 13/03/2025

Por Alencar A. Lunardelo*

Um dos assuntos mais controverso e que mais vejo ser totalmente desconhecido de muitos profissionais da área de SST é o que trata a respeito da proficiência.

Constantemente em vários grupos vejo a discussão a respeito e todas elas equivocadas em sua interpretação e entendimento.

Quando olhamos para a definição do dicionário encontramos o conceito de proficiência como: "sendo a demonstração de um conhecimento, competência e habilidade, é um adjetivo para qualificar a pessoa que tem um total conhecimento sobre determinado assunto, que executa tudo com muita proficiência, habilidade e habilidade", sendo assim vejamos:

a) **Regra número um**, para começarmos a falar e entendermos o que é ser proficiente é necessário termos o CONHECIMENTO.

Apenas o conhecimento não basta, é preciso ter competência. Este termo está ligado a qualidade daquele profissional que tem capacidade de para realizar, resolver ou apreciar determinada coisa. Esta condição está relacionada no fazer, executar a atividade com primazia, resolver os problemas da atividade a ser realizada quando estes ocorrerem.

b) **Regra número dois**, nesta con-

dição saímos do campo teórico do conhecimento e adentramos no campo prático do exercício da atividade, começa a se moldar o que é ser proficiente e tornar o profissional COMPETENTE.

Um dos aspectos tão ou mais importante na área da proficiência é a questão da Habilidade, e está atrelada ao ato da execução, da destreza da atividade em si, no exercício pleno e habitual de suas habilidades, chamamos isso de prática. Se ensina; pelo exemplo daquilo que se pratica, executa como atividade profissional. Profissional dotado de prática de suas atividades tem pleno domínio do seu conteúdo e expertise em referido assunto ou tema.

c) **Regra número três**, é preciso ter pleno domínio da área profissional a que está inserido, execução prática no seu dia a dia, chamamos isso de experiência, HABILIDADE.

Como podemos ver a proficiência não está ligado a apresentação de um certificado assinado, em muitas das vezes, por alguém que não possui proficiência nenhuma para ensinar. As vezes por um "profissional administrativo" que vive atrás de uma mesa de escritório sem nunca ter se quer pisado no chão de fábrica qualquer.

A saúde e segurança do trabalho são áreas críticas para a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores, bem como para a promoção de ambientes laborais se-

guros e produtivos.

Dentro desse contexto, os treinamentos desempenham um papel central, pois são responsáveis por capacitar os colaboradores a identificar riscos, prevenir acidentes e agir de forma adequada em situações de emergência.

No entanto, a efetividade desses treinamentos tem sido frequentemente questionada, especialmente no que diz respeito à proficiência – a capacidade real de aplicar os conhecimentos e habilidades adquiridos.

Sendo a proficiência um adjetivo que é utilizado para qualificar um profissional em determinada área necessário se faz o conhecimento, que pode ser obtido de várias formas, tudo começa por ele, seja no banco de formação, seja em cursos específicos de cada área.

Mas cursos estes, ministrado por quem? Por outros profissionais também proficientes no assunto, é claro.

A proficiência vai além da mera participação em treinamentos ou da obtenção de certificados. Ela envolve a capacidade do trabalhador de compreender, assimilar e aplicar os conhecimentos adquiridos em situações reais de trabalho.

No entanto, muitos treinamentos falham em alcançar esses objetivos, seja por falta de qualidade, desatualização dos conteúdos ou ausência de avaliação efetiva. Essa la-

cuna entre o que é ensinado e o que é aplicado no ambiente de trabalho caracteriza a "enganação", assunto que abordamos neste artigo.

A "enganação" nos treinamentos de SST ocorre quando há uma desconexão entre o que é ensinado e o que é efetivamente aplicado no ambiente de trabalho.

Essa prática pode ser identificada em diversas situações, onde podemos destacar:

a. Conteúdos Desatualizados ou Genéricos

Muitos treinamentos utilizam materiais ultrapassados ou que não refletem as reais condições de trabalho da empresa. Isso limita a capacidade dos trabalhadores de lidar com situações específicas e potencialmente perigosas. Por exemplo, um treinamento sobre manuseio de produtos químicos que não considere as substâncias utilizadas na empresa é ineficaz e pode colocar os trabalhadores em risco.

b. Falta de Avaliação Efetiva

A simples emissão de certificados sem uma avaliação criteriosa da aprendizagem é uma prática comum. Muitos programas de treinamento não incluem testes práticos ou simulados, o que cria uma falsa sensação de segurança. A ausência de mecanismos para medir a proficiência dos participantes compromete a efetividade do treinamento.

c. Instrutores Não Qualificados

A qualidade do treinamento está diretamente relacionada à competência do instrutor. Quando este não possui experiência prática ou conhecimento suficiente, o treinamento perde sua eficácia. A falta de preparo dos instrutores pode resultar em informações incorretas ou incompletas, colocando os trabalhadores em risco.

d. Falta de Recursos e Infraestrutura

Treinamentos teóricos sem práticas simuladas ou sem o uso de equipamentos reais dificultam a internalização dos conceitos e a preparação para situações reais. A falta de investimento em infraestrutura e recursos adequados é um dos principais fatores que contribuem para a "enganação" nos treinamentos de SST.

Importante entendermos que a legislação brasileira é clara ao estabelecer a responsabilidade das empresas em garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 157, inciso II, determina que é dever do empregador "instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais".

Além disso, as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabelecem diretrizes específicas para a realização de treinamentos. A NR-1, por exemplo, determina que os treinamentos devem ser ministrados

por profissionais qualificados e com conteúdo programático adequado às necessidades da empresa e dos trabalhadores.

O não cumprimento dessas obrigações pode resultar em penalidades administrativas, multas e até ações judiciais em caso de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. A responsabilidade civil e criminal também pode ser acionada em casos onde a falta de proficiência dos trabalhadores, decorrente de treinamentos inadequados, resultar em danos à integridade física ou à vida de terceiros.

A proficiência em treinamentos de saúde e segurança do trabalho não pode ser tratada como mera formalidade. É essencial que as empresas adotem uma abordagem séria e comprometida, garantindo que os treinamentos sejam contextualizados, atualizados e ministrados por profissionais qualificados. A avaliação da aprendizagem deve ser rigorosa, assegurando que os trabalhadores estejam realmente preparados para aplicar os conhecimentos adquiridos.

Do ponto de vista jurídico, a conformidade com as normas regulamentadoras não apenas evita penalidades, mas também contribui para a criação de um ambiente de trabalho seguro e produtivo. A "enganação" nos treinamentos de SST é um risco que não pode ser ignorado, pois coloca em jogo a saúde e a vida dos trabalhadores, além da reputação e da sustentabilidade das organizações, vejamos:

a. Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil está prevista no Código Civil Brasileiro (artigo 186) e pode ser aplicada quando a empresa ou os instrutores agem com negligência, imprudência ou imperícia na condução dos treinamentos. Em caso de acidente, a vítima ou seus familiares podem buscar indenizações por danos materiais, morais e estéticos.

b. Responsabilidade Criminal

A responsabilidade criminal pode ser aplicada em casos graves, como acidentes fatais ou que resultem em lesões corporais graves. O Código Penal Brasileiro (artigo 132) prevê punições para quem expuser a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente. Nesses casos, os responsáveis pelos treinamentos podem ser processados criminalmente.

c. Responsabilidade Trabalhista

A falta de treinamentos adequados também pode resultar em ações trabalhistas, com pedidos de indenização por danos morais e materiais. Além disso, o não cumprimento das normas regulamentadoras pode levar à aplicação de multas e outras sanções administrativas pelo MTE.

Vejo atrocidades sendo realizadas e colocado vidas em risco, devido a treinamentos mal realizados, um exemplo, olhamos para a NR-35 Tra

Continua na página 05/13

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

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



Associação ANIMASEG

PREVSEG

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

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



REDES SOCIAIS:

@guarainsp
Guarainsp
Guarainsp Inspeção e Calibração

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).



ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

Conferência Livre Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora ocorre na Fundacentro de forma híbrida

Norminha 823, 13/03/2025

A Conferência Livre Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, etapa preparatória da 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, ocorre em 19 de março, das 8h30 às 18h, na Fundacentro, em São Paulo/SP, em formato híbrido. Para participar, inscreva-se pelo [formulário](#).



Os(as) participantes devem se inscrever conforme o segmento preponderante: usuário – são todos que utilizam o Sistema Único de Saúde (SUS), inclusive trabalhadores no geral, sindicalista, ativistas de movimentos sociais; trabalhador – esse segmento se refere exclusivamente aos trabalhadores da área da saúde; gestor ou prestador – são aqueles que ocupam cargo de gestão ou prestam serviços na área da saúde.

Essa classificação é importante, especialmente para aqueles(as) que optarem por candidatura para delegado(a), que deve ser indicada

5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora
Etapa Preparatória

19 de março | 08h30 às 18h

GRATUITO

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

• **On-line: plataforma Zoom**

Com inscrições abertas até as 12h de 14 de março, evento será realizado em São Paulo, em 19/03, com possibilidade de participação on-line para todo Brasil

durante a inscrição. Caso a pessoa decida se candidatar após finalizar a inscrição, deverá realizar nova inscrição dentro do prazo estabelecido, meio-dia de 14 de março.

Durante a inscrição, o(a) participante também deverá indicar se participará de forma presencial ou on-line. O link de participação será enviado posteriormente. Ainda será possível se inscrever para participar presencialmente no dia de realização do evento, antes do início dos grupos de discussão. Os(as) inscritos(as) dessa forma não poderão se candidatar a delegados(as), pois a lista será fechada e divulgada pela Fundacentro previamente.

Debates

O tema da 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (5ª CNSTT) é "Saúde

do Trabalhador e da Trabalhadora como Direito Humano" e busca reafirmar a luta por condições de trabalho dignas e saúde para todas as pessoas. As etapas preparatórias ocorrem em todo Brasil, em ações municipais, regionais, macrorregionais ou como conferências livres.

Serão três eixos de discussão, para construir propostas a serem levadas à 5ª CNSTT, que acontece de 18 a 21 de agosto de 2025: Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora; As novas relações de trabalho e a saúde do trabalhador e da trabalhadora; e Participação popular na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras para o Controle Social.

As propostas servirão de base para revisar e atualizar a PNSTT.

N823

Continuação da página 04/13

balhos em Altura, quantas atividades existem nesta linha de trabalho?

Quando se fala em treinamento de NR-35; por exemplo, ele é específico, tem a ver com a capacitação do trabalhador para a atividade a ser realizada, em muitos das vezes ministrado por um pseudo profissional, que nunca se quer subiu nem no telhado da sua casa para trocar uma telha, ele chamava outro profissional.

Muitos profissionais TST e EST confundem o que é profissional proficiente com profissional habilitado. Os TST e EST são profissionais habilitados, mas na maioria não são proficientes, portanto, não são capacitados para treinamentos. Certificado de instrutor é apenas um pedaço de papel que não comprova proficiência de ninguém, é apenas um certificado de conhecimento como qualquer um outro, muitas empresas já entendem isso e começam a exigir comprovação de proficiência "prática" para ser aceito como instrutor.

Para ser instrutor é preciso apenas "experiência", "prática", a comprovação de proficiência é realizada por meio de um registro de suas atividades e confirmado pelo gestor da empresa por meio de uma declaração ou certificação que deixa explícita a atuação e a experiência do profissional em relação a determinado assunto. Veja abaixo, por exemplo, algumas das principais Normas Regulamentadoras de segurança do trabalho que exigem a proficiência comprovada:

NR-33 - 33.3.5.7 Os instrutores designados pelo responsável técnico, devem possuir comprovada proficiência no assunto.

NR-35 - 35.3.6 O treinamento de

ve ser ministrado por instrutores com comprovada proficiência no assunto, sob a responsabilidade de profissional qualificado em segurança no trabalho.

Isto não é diferente para outros tipos de treinamentos, não permita cego guiando cego dentro de sua empresa, exija a apresentação de capacitação "prática" do assunto a ser ministrado, lembro mais uma vez, o treinamento deve ser específico ao trabalho a ser executado e não genérico, não existe "instrutor" absoluto, ou aquele que sabe tudo, cuidado com a enganação do que hoje estamos vivendo, é perigoso demais, são vidas em risco.

As sevícias cometidas por muitos profissionais de SST na realização de treinamentos de "enganação" são inaceitáveis e colocam vidas em risco. A falta de compromisso com a qualidade, a ética e a efetividade desses treinamentos não apenas violam princípios básicos de segurança, mas também desrespeita os direitos dos trabalhadores e as obrigações legais das empresas.

É urgente que empresas, profissionais de SST e órgãos fiscalizadores atuem de forma conjunta para combater essas práticas. Treinamentos devem ser contextualizados, ministrados por instrutores qualificados e avaliados de forma rigorosa. Somente assim será possível garantir a proficiência dos trabalhadores e a criação de ambientes de trabalho verdadeiramente seguros e saudáveis. A segurança no trabalho não é uma opção – é um direito e um dever de todos.

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

N823

CBIC divulga Boletim de Normas Técnicas de janeiro, fevereiro e março

Norminha 823, 13/03/2025

As normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), em Consulta Nacional, Publicadas e Canceladas no período de janeiro, fevereiro e março de 2025, podem ser acessadas no **Boletim de Normas**, elaborado pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC).

As informações estão atualizadas no **Portal CBIC de Normas Técnicas da Construção** e podem ser obtidas/consultadas. Cadastre gratuitamente e fique por dentro dos processos de normalização da ABNT.

NORMAS EM DESTAQUE
Consulta Nacional

ABNT/CEE-253 – Norma ABNT NBR 10899, que trata de (Emenda) Energia solar fotovoltaica – Terminologia (18/03/2025).

ABNT/CB-164 – Norma ABNT NBR 15079-1, que trata de Tintas para construção civil – Requisitos de desempenho – Tinta fosca nas cores claras (18/03/2025).

ABNT/CB-035 – Norma ABNT NB

R 8310, que trata de Alumínio e suas ligas – Folhas – Requisitos (24/03/2025).

Publicadas

ABNT/CB-035 – Norma ABNT NBR 14334, que trata de Alumínio na liga 6101 – Tubos, barras chatas, vergalhões e perfis estruturais para fins elétricos – Requisitos (21/01/2025).

ABNT/CB-024 – Norma ABNT NBR 16626, que trata de Classificação da reação ao fogo de produtos de construção (23/01/2025).

ABNT/CB-002 – Norma ABNT PR 1023, que trata de Abrigos transitórios – Diretrizes de desempenho, projeto, construção, uso e manutenção (20/02/2025).

ABNT/CEE-193 – Norma ABNT NBR 17201-1, que trata de Barras de polímero reforçado com fibras (FRP) destinadas a armaduras para estruturas de concreto armado – Requisitos (26/02/2025).

CBIC

N823



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

Cultura de Segurança: Existe ou é só discurso?

Norminha 823, 13/03/2025

Quantas vezes você já ouviu líderes afirmando com orgulho: "Aqui a segurança é um valor inegociável"? Eu já perdi a conta. Essa frase virou quase um bordão dentro das empresas, mas a verdade é que, na maioria das vezes, ela não passa de um discurso vazio.

Eu já estive em muitas empresas onde a segurança só ganha atenção quando uma fiscalização é anunciada ou quando um acidente já aconteceu. A correria começa, ajusta-se o que dá para ser ajustado, distribuem-se EPIs de última hora, e o discurso bonito volta a circular nos corredores. Mas a máscara de preocupação cai rápido. Porque segurança de verdade não se constrói em cima de improviso.

A diferença entre empresas que lideram e as que só sobrevivem está justamente aí. Está na forma como tratam a segurança: como um valor ou como maquiagem.

Não adianta pendurar placas de "Use EPI" nas paredes se o chão da fábrica está escorregadio, se as máquinas estão sem manutenção ou se os colaboradores trabalham exaustos. Não adianta exigir uso de luvas se o processo está mal planejado e expõe o trabalhador a riscos evitáveis. Segurança não nasce de palavras, nasce de atitudes.

Eu costumo dizer que segurança não é um projeto, é um valor. E valor não se corta em tempos de crise. Valor se fortalece. Empresas com uma cultura sólida de segurança entendem isso. Elas identificam riscos de verdade, treinam suas equipes de forma contínua, envolvem líderes e colaboradores nas decisões e, acima de tudo, tratam a segurança como um investimento estratégico, não como custo.

Agora, aquelas empresas que só falam de segurança, mas não vivem a segurança, seguem um caminho previsível: cortam orçamento para treinamentos, entregam EPIs como se isso resolvesse tudo, colocam a culpa no colaborador quando algo dá errado e só tomam providências depois que um acidente acontece. E, cedo ou tarde, a conta chega. E não é pequena.

A conta vem em forma de afastamentos, processos, aumento do FAP, multas pesadas e, o pior de tudo, vidas impactadas — algumas que não voltam mais.

E tem mais: segurança começa na liderança e desce para a base. Se o gestor não dá o exemplo, ninguém vai seguir. Não adianta cobrar uso de cinto de segurança se o próprio gestor ignora as regras. Não adianta exigir participação em treinamentos se a liderança trata a segurança co-

mo um evento e não como rotina.

Eu já acompanhei empresas que mudaram completamente o rumo dos seus resultados quando a liderança decidiu parar de só falar e começou a agir. Empresas que passaram a tratar a segurança como estratégia de crescimento. O resultado foi claro: menos acidentes, menos custos com passivos trabalhistas, mais produtividade e um ambiente muito mais leve e seguro.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), empresas que investem em segurança podem reduzir até 60% dos custos com acidentes e afastamentos. Isso é dinheiro direto no caixa, redução de passivos invisíveis e aumento da competitividade. Segurança bem feita gera lucro. Sim, lucro!

CLIQUE ABAIXO E ACESSE
NORMAS REGULAMENTADORAS

Empresas que colocam a segurança como um valor único têm menos rotatividade, mais produtividade e uma reputação muito mais forte no mercado. Cuidar de pessoas não é custo. É proteção. É blindagem para crescer com segurança e sustentabilidade.

Agora, eu preciso te perguntar: na sua empresa, segurança é um valor real ou só mais um discurso bonito para inglês ver? Porque a resposta está nas ações. Se sua empresa fala de segurança, mas corta recursos sempre que possível, está no modo discurso. Mas se age antes do problema acontecer, está no caminho certo para construir uma cultura sólida.

Segurança não é sobre evitar multa. É sobre proteger vidas.

E vou ser bem direto com você: discurso não salva vidas. Ação sim. Então, me responde com sinceridade: na sua empresa, segurança é um valor real ou é só pro relatório?

Adquire o Livro "Hierarquia de Controle dos Riscos": Digital
https://pay.hotmart.com/090387940H?sck=HOTMART_PRODUCT_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1*1eviqzo*ga*MTU1NjMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5*ga_GQ_H2V1F11Q*MTcwNzc0NzOMi42LjEuMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjA.&bid=1737571486397

Adquire Livro "Hierarquia de Controle dos Riscos": Físico
<https://www.amazon.com.br/Hierarquia-Controle-Riscos-Orlane-Pereira/dp/6559151220>

N823

Palestra Online: Engajando Equipes Remotas com Impacto

Norminha 823, 13/03/2025

A palestra online tornou-se uma ferramenta indispensável para engajar e motivar equipes remotas. Em um mundo cada vez mais conectado e dinâmico, essa modalidade permite que organizações superem barreiras geográficas e criem momentos de troca e aprendizado, fundamentais para manter a coesão e o alinhamento dos colaboradores.

Neste artigo que preparamos para vocês, vamos discutir como as palestras online podem transformar o trabalho remoto em uma experiência colaborativa e produtiva. Acompanhe a leitura!

O desafio do engajamento em equipes remotas

O trabalho remoto trouxe inúmeros benefícios, como maior flexibilidade e redução de custos, mas também impôs desafios, especialmente em relação ao engajamento dos colaboradores. A distância física pode gerar desconexão emocional, dificuldade de comunicação e falta de alinhamento com os objetivos da empresa.

Nesse contexto, uma palestra online bem planejada pode fazer toda a diferença. Ela oferece uma oportunidade de reunir a equipe, compartilhar conhecimentos e reforçar a cultura organizacional, mesmo que cada membro esteja em um local diferente.

Por que investir em palestras online para equipes remotas?

1. Conexão emocional: Uma palestra online permite que os colaboradores sintam-se parte de algo maior, promovendo pertencimento e motivação.

2. Acesso a especialistas: Sem limitações geográficas, é possível contratar palestrantes renomados, enriquecendo a experiência dos participantes.

3. Flexibilidade de horários: Palestras online podem ser gravadas, permitindo que todos tenham acesso ao conteúdo, mesmo que não possam participar ao vivo.

4. Custo-benefício: Elimina despesas com deslocamento e hospedagem, tornando o investimento mais acessível para empresas de todos os portes.

Como organizar uma palestra online impactante

Para que a palestra online seja eficaz, é essencial que ela seja bem planejada. Aqui estão algumas etapas importantes:

1. Definir objetivos claros: Determine o que você deseja alcançar com a palestra, como motivar a equipe, aprimorar habilidades ou alinhar estratégias.

2. Escolher um tema relevante: O tema deve ser interessante e alinhado às necessidades da equipe. Exemplos incluem liderança, gestão de tempo ou inteligência emocional.

3. Selecionar a plataforma ideal: Opte por uma ferramenta que ofereça estabilidade, recursos interativos e fácil acesso para todos os participantes.

4. Engajar os participantes: Utilize recursos como enquetes, chats ao vivo e sessões de perguntas e respostas para manter a interação.

5. Avaliar os resultados: Após a palestra, colete feedback para entender o impacto e identificar pontos de melhoria.

Características de uma palestra online de sucesso Uma palestra online de sucesso vai além da apresentação de conteúdo. Ela deve criar uma experiência memorável e envolvente. Para isso, é importante:

- Personalizar o conteúdo: Adapte o material às características e desafios da equipe.

- Usar recursos visuais atrativos: Slides dinâmicos, vídeos e infográficos ajudam a manter o interesse dos participantes.

- Focar na interação: Promova atividades que incentivem a participação ativa da audiência.

- Escolher um palestrante inspirador: Um bom palestrante sabe como captar a atenção e transmitir a mensagem de forma clara e motivadora.

Exemplos de temas para palestras online

- Motivação e propósito no trabalho remoto: Ajude sua equipe a encontrar significado no que fazem, mesmo à distância.

- Habilidades de comunicação virtual: Ensina técnicas para melhorar a interação em ambientes digitais.

- Gestão do tempo e produtividade em home office: Oferece dicas práticas para equilibrar demandas profissionais e pessoais.

- Saúde mental e bem-estar: Aborda como cuidar da mente e do corpo em tempos de isolamento.

Impactos de uma palestra online bem-sucedida

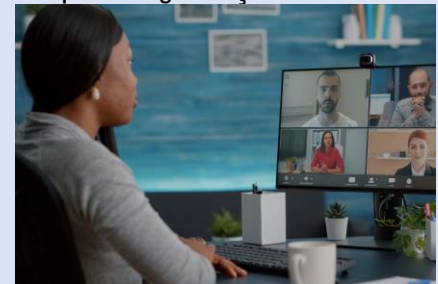
Uma palestra online pode gerar impactos positivos tanto para os colaboradores quanto para a empresa, como:

1. Aumento do engajamento: Colaboradores se sentem mais conectados e motivados a alcançar metas.

2. Fortalecimento da cultura organizacional: Palestras alinhadas aos valores da empresa reforçam o senso de identidade coletiva.

3. Melhoria no desempenho: O aprendizado adquirido contribui para a superação de desafios e o aprimoramento das habilidades.

4. Redução da rotatividade: Colaboradores valorizados e bem preparados tendem a permanecer mais tempo na organização.



Conclusão

Investir em uma palestra online é uma estratégia eficaz para engajar equipes remotas e fortalecer os laços entre os colaboradores e a empresa. Com planejamento e execução adequados, essas palestras podem transformar desafios em oportunidades, criando um ambiente de aprendizado, conexão e crescimento.

Quer saber como organizar uma palestra online que impacte sua equipe e eleve os resultados da sua empresa? A [Realizarte Palestras](#) oferece soluções personalizadas para atender às suas necessidades. Entre em contato conosco e descubra como engajar sua equipe com conteúdo relevante e inspirador

[REALIZARTES PALESTRAS](#)

N823

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

Mentalidade de Crescimento: como desenvolver resiliência e aprendizado contínuo?

Norminha 823, 13/03/2025

O conceito de mentalidade de crescimento, desenvolvido pela psicóloga Carol Dweck, transformou a maneira como vemos desafios, falhas e aprendizado no ambiente corporativo.

Em contraste com a mentalidade fixa – onde habilidades e inteligências são vistas como imutáveis –, a mentalidade de crescimento defende que o esforço e o aprendizado contínuo podem levar a um desenvolvimento constante.

No âmbito profissional, ter uma mentalidade de crescimento é um divisor de águas para a própria carreira, bem como para a instituição que um profissional faz parte.

Ao longo deste conteúdo, falaremos justamente sobre como aplicar essa abordagem no contexto profissional, destacando a importância da resiliência, do aprendizado contínuo e da cultura organizacional.

Acompanhe a leitura!

1. O que é Mentalidade de Crescimento?

Entendendo o conceito: a mentalidade de crescimento se baseia na ideia de que habilidades podem ser desenvolvidas por meio de esforço, estratégias e aprendizado. Diferentemente de uma mentalidade fixa, que vê as capacidades como estáticas, quem adota a mentalidade de crescimento enxerga as falhas como oportunidades de aprendizado e os desafios como formas de aperfeiçoamento.

Assim, é possível dizer que pessoas com essa mentalidade estão mais propensas a se arriscar, buscar feedback e se adaptar a mudanças. No contexto profissional, isso significa equipes mais motivadas, inovadoras e resilientes, preparadas para lidar com adversidades e mudanças constantes no mercado.

2. Por que a Mentalidade de Crescimento é relevante no trabalho?

No ambiente corporativo, a mentalidade de crescimento contribui para o engajamento dos colaboradores, promove a inovação e melhora o desempenho geral da organização. Empresas que encorajam esse tipo de mentalidade têm maior facilidade em se adaptar às transformações do mercado e promover uma cultura de aprendizado contínuo.

Colaboradores que acreditam no próprio potencial tendem a buscar novas habilidades e aceitar desafios com mais confiança. Por outro lado, organizações que valorizam o aprendizado incentivam a experimentação, toleram erros e reconhecem o esforço. Um exemplo prático pode ser visto na Microsoft, que transformou sua cultura empresarial ao adotar a mentalidade de crescimento como um de seus pilares estratégicos.

3. Como desenvolver resiliência através da Mentalidade de Crescimento?

A resiliência é uma habilidade indispensável para quem busca adotar uma mentalidade de crescimen-

to. Ela permite que indivíduos e equipes enfrentem adversidades sem desistir, aprendendo com os desafios ao longo do caminho. A resiliência não é uma característica inata, mas pode ser desenvolvida com práticas consistentes.

Uma abordagem eficaz para desenvolver resiliência é reavaliar a forma como interpretamos falhas e desafios. Em vez de enxergá-los como sinais de incapacidade, é importante reconhecê-los como oportunidades de crescimento. Adotar uma postura reflexiva, analisando erros e identificando lições aprendidas, fortalece a confiança para enfrentar futuros desafios.

Além disso, o suporte social desempenha um papel crucial na construção da resiliência. Colaboradores que contam com redes de apoio, como mentores ou colegas, têm mais facilidade em lidar com situações difíceis. No âmbito corporativo, isso pode ser incentivado por meio de programas de mentoria e feedback.

4. O aprendizado contínuo na Mentalidade de Crescimento

O aprendizado contínuo é um componente central da mentalidade de crescimento. Ele envolve a busca constante por novos conhecimentos, habilidades e formas de se adaptar às mudanças do mercado. No meio profissional, investir em aprendizado contínuo beneficia tanto o colaborador quanto a organização.

Empresas podem estimular o aprendizado contínuo por meio de capacitações, treinamentos e acesso a ferramentas de desenvolvimento profissional. Por exemplo, oferecer plataformas de e-learning ou incentivar a participação em workshops são formas práticas de promover essa cultura. No entanto, o engajamento com o aprendizado deve ser genuíno. O colaborador precisa enxergar valor no que está aprendendo e como isso pode impactar sua carreira.

Além disso, o aprendizado contínuo não se limita a novas habilidades técnicas. Ele também envolve o desenvolvimento de habilidades comportamentais, como comunicação eficaz, trabalho em equipe e liderança. Esse tipo de aprendizado fortalece a adaptabilidade e promove o crescimento pessoal e profissional.

5. Entenda as barreiras para a Mentalidade de Crescimento

Apesar de seus benefícios, a mentalidade de crescimento pode encontrar resistência, tanto no nível individual quanto organizacional. Uma das barreiras mais comuns é o

medo de falhar. Colaboradores e líderes que veem as falhas como ameaças à sua credibilidade têm dificuldade em experimentar novas abordagens ou buscar soluções criativas.

Culturalmente, algumas empresas também reforçam a mentalidade de fixa ao priorizar apenas resultados, ignorando o esforço e o aprendizado no processo. Isso desestimula a inovação e cria um ambiente de trabalho rígido, onde colaboradores evitam correr riscos.

Para superar essas



barreiras, é essencial que líderes promovam um ambiente de trabalho seguro, onde erros sejam tratados como oportunidades de aprendizado e não como motivo de punição. Implementar treinamentos sobre a mentalidade de crescimento e adotar práticas de reconhecimento pelo esforço são formas de reverter a mentalidade fixa e construir uma cultura mais flexível.

6. O Papel da Liderança no Desenvolvimento da Mentalidade de Crescimento

Líderes desempenham um papel fundamental na promoção da mentalidade de crescimento dentro de suas equipes. Sua abordagem em relação a desafios, falhas e aprendizado influencia diretamente o comportamento dos colaboradores.

Um líder com mentalidade de crescimento demonstra abertura para novas ideias, incentiva a experimentação e oferece suporte em momen-

tos de dificuldade. Essa postura cria um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados a superar limites. Além disso, líderes que dão o exemplo, compartilhando seus próprios aprendizados e admitindo erros, inspiram suas equipes a fazerem o mesmo.

A comunicação também é um elemento chave. Líderes devem oferecer feedback construtivo que reconheça o esforço e destaque áreas de melhoria. Ao reforçar o progresso e o aprendizado, eles ajudam a fortalecer a confiança e o engajamento dos colaboradores.

7. Estratégias Práticas para cultivar a Mentalidade de Crescimento

Adotar a mentalidade de crescimento requer consistência e prática. Para isso, tanto indivíduos quanto organizações podem implementar estratégias que promovam esse mindset.

Uma prática simples, mas eficaz, é o uso de reflexões diárias. Reservar alguns minutos no final do dia para analisar o que foi aprendido ou quais desafios foram superados ajuda a consolidar o aprendizado e identificar padrões de comportamento.

No âmbito organizacional, promover hackathons ou desafios internos é uma forma de estimular a criatividade e a resolução de problemas. Esses eventos incentivam a experimentação em um ambiente seguro, reforçando a ideia de que erros são parte do processo de crescimento.

Outra estratégia importante é alinhar a mentalidade de crescimento com os valores da organização. Quando o aprendizado contínuo se torna parte da cultura corporativa, colaboradores de todos os níveis se sentem incentivados a buscar o desenvolvimento. Uma boa maneira de fazer isso é através de uma equi-

pe bem capacitada, que possa fornecer informações de conscientização, como em palestras e workshops.

8. Benefícios de longo prazo da Mentalidade de Crescimento

A mentalidade de crescimento traz benefícios que vão além do desenvolvimento individual. No longo prazo, empresas que adotam esse mindset constroem equipes mais resilientes, engajadas e preparadas para lidar com mudanças.

Colaboradores com mentalidade de crescimento tendem a ser mais autônomos e proativos, reduzindo a necessidade de supervisão constante. Além disso, a promoção de uma cultura de aprendizado contínuo fortalece a retenção de talentos, já que profissionais se sentem valorizados e apoiados em suas jornadas.

No nível organizacional, a mentalidade de crescimento contribui para a inovação e o sucesso sustentável. Empresas que incentivam o aprendizado constante e valorizam o esforço criam bases sólidas para se adaptarem às mudanças do mercado, mantendo-se competitivas e relevantes. As palestras são ferramentas poderosas para inspirar, educar e transformar a mentalidade das equipes em diferentes níveis organizacionais. Quando bem conduzidas, elas têm o potencial de criar momentos de reflexão, engajamento e aprendizado prático, despertando nos colaboradores o desejo de adotar uma mentalidade de crescimento.

Palestras sobre temas como resiliência, superação de desafios, inteligência emocional e aprendizado contínuo ajudam a traduzir conceitos abstratos em estratégias aplicáveis ao dia a dia. Elas oferecem insights valiosos, que motivam os participantes a reverem suas abordagens diante de dificuldades e a desenvolverem uma visão mais positiva e proativa.

A **Realizarte Palestras**, com sua expertise em criar conteúdos impactantes e personalizados, é uma solução ideal para empresas que desejam promover a mentalidade de crescimento em suas equipes.

N823



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

**EXAMES
MÉDICOS
COMPLETOS**

**LAUDOS E
PROGRAMAS PARA
SEG. TRABALHO E
PREVIDÊNCIA**

**TREINAMENTOS
DE TODAS NRs E
OUTROS**

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

O NOVO MERCADO DE DOCUMENTOS EXCLUSIVOS PARA AVALIAÇÃO DE FATORES PSICOSSOCIAIS:

Atenção aos riscos de práticas abusivas e extorsivas

Norminha 823, 13/03/2025

A atualização das Normas Regulamentadoras (NRs) trouxe à tona a importância de uma gestão estruturada dos riscos ocupacionais, incluindo os fatores psicossociais, tais como estresse, carga cognitiva, pressão emocional e suporte social insuficiente. Com isso, um novo mercado de documentos exclusivos para a avaliação desses fatores tem se expandido, impulsionado pela interpretação equivocada das exigências da NR 01 e pelo interesse comercial de algumas consultorias.

Embora a preocupação com a saúde mental no trabalho seja válida, não existe obrigatoriedade normativa para a criação de documentos separados para avaliação dos fatores psicossociais. Esses fatores já fazem parte da ergonomia cognitiva e organizacional, plenamente contemplados na Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e na Análise Ergonômica do Trabalho (AET), conforme estabelecido pela NR 17 e pela antiga Tabela 23 do eSocial.

Diante desse cenário, é essencial que empresas, gestores, RH e DP sejam atentos para evitar práticas comerciais abusivas, garantindo que a avaliação desses riscos seja realizada dentro do escopo correto e sem custos adicionais desnecessários.

A Emergência do Mercado de Documentos Psicossociais

Com a revisão da NR 01, a inclusão formal dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) impulsionou o surgimento de consultorias oferecendo serviços específicos para essa avaliação. Muitas dessas empresas passaram a comercializar relatórios detalhados e questionários específicos para fatores psicossociais, apresentando-os como uma obrigação normativa.

Entretanto, a NR 17 já contempla os fatores psicossociais dentro da ergonomia, e a antiga Tabela 23 do eSocial incluiu esses aspectos na classificação de riscos ergonômicos para simplificar a gestão de SST. Ou seja, não há qualquer exigência legal que justifique a elaboração de documentos separados para avaliação dos riscos psicossociais.

A Tabela 23 do eSocial e a Inclusão dos Fatores Psicossociais

A Tabela 23 do eSocial, especificamente no S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco, conforme descrito no MOS (Manual de Orientação do eSocial), versão 2.4 de março de 2018, e nas

páginas 84 a 86 do Anexo I dos Leiautes do eSocial, versão 2.5 (consolidada até a NT 20/2020) – Tabelas, foi criada para padronizar a classificação dos riscos ocupacionais e facilitar a integração das informações de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) no ambiente digital. Essa tabela organizava os riscos ergonômicos, incluindo fatores psicossociais e cognitivos, como:



O mercado de documentos exclusivos para avaliação de fatores psicossociais pode parecer uma solução avançada, mas, na maioria dos casos, representa apenas um custo desnecessário e uma prática comercial abusiva.

- Carga mental excessiva;
- Excesso de pressão por produtividade;
- Fadiga mental;
- Trabalho sob alta exigência emocional;
- Falta de suporte social no ambiente de trabalho.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

biente de trabalho.

A inclusão desses fatores na tabela permitiu que fossem tratados dentro da ergonomia, evitando a fragmentação da gestão dos riscos ocupacionais e garantindo a abordagem holística defendida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Ministério do Trabalho.

Os Riscos de Práticas Abusivas e Extorsivas

1. Custos Elevados Sem Justificativa Legal: Muitos serviços de consultoria passaram a oferecer relatórios exclusivos para fatores psicossociais a preços elevados, mesmo sendo informações que já estão contempladas nas AETs e AEPs.

2. Fragmentação da Gestão de Riscos: Criar documentos separados para riscos psicossociais desintegra a abordagem ergonômica, dificultando a aplicação de medidas preventivas eficazes e aumentando a burocracia.

3. Metodologias Excessivamente Complexas: Alguns relatórios apresentam abordagens extremamente técnicas e de difícil aplicação, sem ganhos reais para a prevenção de

riscos no ambiente de trabalho.

4. Venda de Soluções Desnecessárias: Consultorias mal-intencionadas aproveitam a falta de conhecimento dos gestores sobre as normas para vender documentos separados como se fossem exigidos por lei, criando dependência financeira injustificada.

Como Empresas e Gestores Devem Proceder

Exigir Integração: A avaliação dos fatores psicossociais deve estar dentro das AETs e AEPs, conforme a NR 17, sem necessidade de documentos adicionais.

Conhecimento Técnico das Normas: Gestores e profissionais de RH e DP devem conhecer a NR 01 e NR 17 para evitar gastos desnecessários e garantir conformidade legal.

Parcerias Responsáveis: Contrate consultorias que respeitem a integração dos fatores psicossociais dentro das análises ergonômicas tradicionais, evitando soluções comerciais fragmentadas.

Capacitação Interna: Invista na formação da equipe interna para conduzir essas avaliações dentro do escopo correto.

Auditoria e Monitoramento: Assure transparência nas práticas de avaliação e faça auditorias periódicas para evitar abusos.

Conclusão

O mercado de documentos exclusivos para avaliação de fatores psicossociais pode parecer uma solução avançada, mas, na maioria dos casos, representa apenas um custo desnecessário e uma prática comercial abusiva. Os fatores psicossociais já são parte da ergonomia cognitiva e organizacional, plenamente contemplados pelas AETs e AEPs, conforme estabelece a NR 17.

Empresas, gestores, RH e DP precisam estar atentos e exigir uma abordagem integrada, evitando gastos excessivos e garantindo que a gestão de riscos seja feita com responsabilidade e transparência.

A **OHS Consult** reforça a importância de uma gestão de SST baseada em conformidade legal e boas práticas, evitando custos desnecessários e promovendo soluções ergonômicas eficazes.

Não se deixe enganar: conheça as normas, proteja seu orçamento e priorize soluções ergonômicas coerentes e eficazes! **OHS Consult**

N823

FARM SHOW MT: A Força do Agro que Movimenta a Nação

De 18 a 21 de Março de 2025 em Primavera do Leste, Mato Grosso

Norminha 823, 13/03/2025

A força do agro que movimenta a nação vai além do imaginável e foi crucial para construir o legado da FARM SHOW MT. Perseverança, persistência, resiliência e a dedicação do produtor rural transformaram esta feira em um evento agropecuário de destaque. Desde sua primeira edição em 2015, a feira, organizada pelo Sindicato Rural de Primavera do Leste com José Nardes na presidência e Marcos Bravin na vice-presidência, tornou-se o maior evento de Mato Grosso e um dos maiores do Brasil.

Origem e Crescimento

Desde sua inauguração, a FARM SHOW MT demonstrou um imenso potencial para projetar Primavera do Leste no cenário nacional e internacional. A feira atraiu grandes e pequenas empresas de todo o país com sua Vitrine Tecnológica e exposição de máquinas e veículos, tornando-se um catalisador de desenvolvimento e investimento na região.

A 9ª Edição: Marco de Prosperidade

Em sua 9ª edição, a FARM SHOW MT continua a espelhar a pujante prosperidade de Primavera do Leste, acompanhando o ritmo acelerado do progresso e da industrialização. A feira não apenas reflete a força do agro, mas também a força da inovação. No ano passado, a Vitrine Tecnológica reuniu representantes de cerca de 50 países, exibindo o que há de mais moderno no setor.

Conexão e Conhecimento

A FARM SHOW MT oferece um espaço aberto para a disseminação de informações, conhecimento tecnológico e troca de experiências entre técnicos e operacionais, atendendo aos maiores interesses do produtor rural em todas as etapas de sua nobre missão: Alimentar o Nosso Mundo. Este evento reafirma sua posi-



De 18 a 21 de março, Farm Show, uma das feiras mais importantes do setor agro, levando inovação, ergonomia e segurança para as operações no campo. Das 08 às 20 horas na Av. Campo Mourão, 1.500 - Distrito Industrial anexo ao Parque de Exposição - Primavera do Leste/MT

ção como uma das maiores feiras do estado, celebrando a força do agro que movimenta a nação e impulsiona o progresso contínuo de Mato Grosso.

A criação da Farm Show

Pensando em fortalecer ainda mais o setor agropecuário do município e da região sul do Mato Grosso, em 2015 o sindicato criou a Farm Show, se tornando uma das principais feiras de negócios do Centro Oeste e a maior vitrine tecnológica do Brasil. Sua primeira edição reuniu 150 expositores de todo o país, 15 mil visitantes e o volume de negócios realizados chegaram a mais de R\$ 240 mil. A segunda edição em 2016, teve um número significativo de visitantes que chegou a 17 mil, comercialização de aproximadamente R\$ 330 milhões e envolveu 232 expositores nas diversas áreas da agricultura e pecuária brasileira. A Farm Show vem crescendo a cada ano e na sua terceira edição já está consolidada no calendário do agro brasileiro. Ela teve expressivo número de visitantes que chegou a cerca de 35 mil, com um volume de negócios de aproximadamente R\$ 1 bilhão. A feira, além de se tornar um local de grandes negócios, traz aos produtores, palestras com renomados nomes.

N823

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
advociariosinaldoramos

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

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

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

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

NR 22 e proteção respiratória: como funciona na mineração

Norminha 823, 13/03/2025

No setor de mineração, a proteção dos trabalhadores é prioritária, especialmente em relação aos riscos ocupacionais mais comuns neste ambiente de trabalho, que podem provocar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

A NR 22, Norma Regulamentadora focada na segurança na mineração, destaca procedimentos de segurança essenciais, incluindo práticas de proteção respiratória para prevenir doenças e promover um ambiente de trabalho seguro.

Este texto explica a NR 22 em detalhes e como essa norma regulamenta a proteção respiratória para proteger os profissionais que atuam no ambiente da mineração. Ficou curioso? Continue a leitura e confira!

O que é a NR 22?

A Norma Regulamentadora 22 é uma norma específica do Ministério do Trabalho e Emprego, dedicada às condições de segurança e saúde dos trabalhadores que trabalham no setor de mineração.

Atualizada em 2024, a NR 22 cobre uma ampla gama de requisitos que visam minimizar os riscos ocupacionais específicos da mineração

como a exposição a agentes químicos e poeiras minerais.

Essa norma fornece diretrizes fundamentais que orientam o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Por isso, deve ser amplamente aplicada pelas empresas que atuam nesse segmento.

Por que essa norma é importante?

A mineração é uma das atividades industriais mais arriscadas, envol-

vida com poeiras minerais, como a sílica, pode levar a doenças respiratórias graves, incluindo a silicose. Essa norma exige o uso de respirador certificado e proteção respiratória adequada.

Tudo isso para minimizar riscos e prevenir problemas de saúde a longo prazo. Isso é especialmente importante para proteger a integridade dos trabalhadores e aumentar a produtividade no setor.



vido ambientes confinados e exposição a partículas perigosas. A NR 22 é essencial porque define parâmetros de segurança necessários para proteger os trabalhadores contra esses perigos.

Por exemplo, o contato prolongado

Quando a NR 22 se aplica?

A NR 22 se aplica a todas as atividades de mineração, incluindo as operações de remoção, beneficiamento e localização de minerais. Seja em minas subterrâneas, no céu aberto, ou em complexos de benefi-

ciamento, todos os aspectos operacionais que podem oferecer risco à saúde dos trabalhadores estão cobertos pela norma.

Essa Norma Regulamentadora também se aplica a equipamentos de segurança, como o respirador, que devem ser fornecidos e certificados para garantir a máxima proteção contra partículas prejudiciais. Lembrando que esses EPIs devem estar descritos no Programa de Proteção Respiratória (PPR).

O que diz a NR 22?

A NR 22 estabelece uma série de normas e procedimentos que as empresas de mineração devem seguir. Entre as principais exigências, destaque-se:

Avaliação de riscos ambientais: as empresas devem identificar e controlar os riscos que podem afetar a saúde dos trabalhadores;

Controle de poeira: ações de controle para minimizar a dispersão de poeira no ambiente de trabalho;

Treinamento e orientação: todos os trabalhadores devem ser orientados sobre os perigos de radiação e treinados para usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) de maneira correta;

Equipamentos de proteção: é obrigatório fornecer equipamentos como o respirador para proteção adequada contra poeiras e partículas tóxicas.

Como implementar a NR 22 na empresa?

Implementar a NR 22, norma que regula a segurança e saúde no setor de mineração, é essencial para garantir a proteção dos trabalhadores expostos a riscos específicos de atividade.

Primeiramente, é importante realizar uma avaliação completa dos riscos no ambiente de trabalho, identificando agentes como poeiras minerais e gases que possam comprometer a saúde do trabalhador.

Com os riscos mapeados, o próximo passo é desenvolver e implementar um Programa de Proteção Respiratória. Esse programa deve incluir a escolha de respiradores certificados e a criação de um cronograma de treinamentos que ensinem os trabalhadores a usá-los corretamente.

Além disso, a NR 22 exige moni-

toramento constante do ambiente e exames médicos para avaliar a saúde dos trabalhadores. Também é importante manter a documentação de todas as práticas de segurança para que sua empresa esteja em conformidade com a norma e garanta a proteção da equipe.

Qual a relação entre a NR 22 e a proteção respiratória?

A proteção respiratória é um dos pilares da NR 22 quando se trata da saúde dos trabalhadores na mineração. As partículas presentes no ambiente de mineração, como as derivadas de explosões e perfurações, podem ter efeitos contrapostos à saúde respiratória, exigindo um Programa de Proteção Respiratória.

Esse PPR deve conter as diretrizes para a seleção do respirador adequado, que deve ser certificado e adaptado conforme a exposição e o tipo de poeira. Também precisa explicar como orientar e supervisionar os trabalhadores que devem estar capacitados para usar o respirador e outros EPIs de forma adequada.

Além disso, a NR 22 indica que deve ser feito o acompanhamento médico da saúde dos trabalhadores, com exames periódicos para detectar problemas relacionados aos riscos ocupacionais aos quais estão expostos.

A NR 22, portanto, garante que a proteção respiratória seja levada a sério e que os equipamentos sejam escolhidos de acordo com o nível de risco identificado, promovendo um ambiente mais seguro no setor da mineração.

Conclusão

A Norma Regulamentadora 22 é essencial para garantir a segurança dos trabalhadores na mineração, estabelecendo diretrizes que ajudam a proteger contra os riscos ocupacionais aos quais estavam expostos.

A relação entre a NR 22 e a proteção respiratória é evidente, visto que a norma exige o uso de EPIs adequados, como os respiradores, no Programa de Proteção Respiratória. Por isso, compreender e implementar corretamente essas práticas é fundamental para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores do setor.

Dr. Antonio Almeida
Alliance Respiradores

N823

calçado profissional antiderrapante

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

Eu recomendo !

(Dedé Santana)

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

29 ANOS
1994 - 2023

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

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

www.softworksepi.com.br

MEMBER SATRA ASSOCIADO ANIMASEG

CURSO CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO

HO+ PERÍCIA

PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 17 HORAS

PRESIDENTE PRUDENTE/SP:
23, 24 e 25/Abril/2025

CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO

R\$1.400,00 A VISTA, POR PESSOA

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

INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES: **HO** (Higiene Ocupacional)

Whats 18 99765-2705

contato@norminha.net.br

tmm Treinamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial

VAGAS LIMITADAS GARANTA JÁ

MRV&CO lança primeiro Relatório de Governança, Riscos, Compliance e Privacidade, reforçando pioneirismo no setor da construção civil

Norminha 823, 13/03/2025

A MRV&CO dá um passo inédito na construção civil ao lançar seu primeiro Relatório de Governança, Riscos, Compliance e Privacidade (GRC&P), que destaca as principais realizações de 2024. A iniciativa reflete o compromisso do Grupo com a transparência e a integridade, consolidando as principais práticas e avanços nessas áreas. Com esse movimento, a MRV&CO fortalece sua governança corporativa e sua reputação perante investidores, colaboradores e a sociedade.

O CEO da MRV&CO, Eduardo Fischer, destaca a relevância da iniciativa: "A ética e a transparência sempre foram pilares da nossa atuação.

Ao lançar esse relatório, reafirmamos nosso compromisso de ir além das exigências legais, implementando as melhores práticas de mercado e promovendo um ambiente de negócios mais íntegro e confiável."

A MRV, uma das empresas do grupo, participa ativamente do Movimento Transparência 100%, da Rede

Brasil do Pacto Global da ONU. Pioneira na adesão, a marca foi, de 2022 a 2024, embaixadora do movimento. A participação em iniciativas como essa é uma forma de inspirar companhias e de reforçar seu compromisso com a promoção da integridade.

Para Alex Medeiros, diretor de GRC (Governança, Risco e Compliance) e Privacidade da MRV&CO, a publicação desse relatório fortalece a governança da companhia e amplia a confiança dos stakeholders. "Esse documento materializa o trabalho contínuo que temos realizado para fortalecer nossos controles internos e mitigar riscos. Com ele, mostramos de forma clara nossos avanços e desafios, além de reforçar o papel estratégico da governança para o crescimento sustentável da MRV&CO."

Os principais destaques do relatório

- Evolução do Programa de Integridade

O relatório apresenta a evolução do Programa de Integridade da MRV&CO, que completou sete anos e tem como diretriz a capacitação contínua dos colaboradores de todos os níveis hierárquicos. Em 2024, 90% dos colaboradores elegíveis, responderam à pesquisa de percepção ética de forma confidencial, o que possibilita a captação de acertos e oportunidades de melhoria, criando as-

sim um ambiente ainda mais ético, transparente e saudável. A MRV também detém certificações importantes no segmento, como o Selo Pró-Ética, concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) e pelo Instituto Ethos a cada dois anos. A construtora foi reconhecida com a certificação nas duas últimas edições (2020/2021 e 2022/2023).

- Transparência do Canal Confidencial

Desde 2012, a MRV&CO mantém um canal exclusivo e absolutamente seguro para registro de condutas antiéticas e de violações às diretrizes internas e à legislação, seja de colaboradores ou terceiros, com pro-

cedimentos de controle.

- Privacidade

No pilar da privacidade, importantes avanços foram realizados para garantir o atendimento aos direitos dos titulares e aprimorar a comunicação com os colaboradores. O Portal da Privacidade, canal externo exclusivo para titulares de dados, recebeu melhorias para assegurar mais transparência e acessibilidade, incluindo a atualização da Política de Privacidade no segundo semestre.

Já o canal interno Fale com a Privacidade, foi otimizado para proporcionar uma experiência mais eficiente aos solicitantes. Com essa modernização, a área de Privacidade ga-



Iniciativa consolida o amadurecimento das práticas de governança e integridade na companhia, promovendo um ambiente de negócios mais íntegro e confiável

teção total ao denunciante de boa fé. Em 2024, 1.792 relatos foram recebidos e tratados pela área de Riscos e Auditoria Interna. Nos casos de em que na apuração interna o fato foi confirmado, foram aplicadas as medidas disciplinares previstas na Política de Consequências.

- Política de Gestão de Riscos

Em 2024, a MRV&CO avançou no aprimoramento das diretrizes de gerenciamento de riscos, que define as responsabilidades e estratégias para monitoramento e mitigação de riscos, além das oportunidades geradas pela operação da empresa. O processo de gerenciamento é estruturado conforme as melhores práticas de mercado e está alinhado à estratégia da companhia, focando na construção de pilares sustentáveis para o negócio.

O modelo de gerenciamento é dividido em três linhas de defesa. A primeira linha, composta pelas áreas de negócios, é responsável pela identificação e mitigação inicial dos riscos. A segunda linha, formada pela área de Riscos e Compliance, oferece suporte consultivo e avaliações independentes sobre as ações implementadas. Já a terceira linha, representada pela Auditoria Interna, realiza revisões periódicas para garantir a eficácia dos controles internos e a governança corporativa, assegurando a integridade dos proces-

nhou maior autonomia no gerenciamento e customizações dos formulários de requisição, fortalecendo o atendimento consultivo em relação às melhores condutas dos colaboradores para o uso correto de dados pessoais, a aplicação do conceito de Privacy by Design e a adequação de processos internos à legislação vigente. **N823**

Acidente fatal em silo no Paraná alerta sobre demanda global por segurança em espaços confinados

Norminha 823, 13/03/2025

Um trabalhador de 19 anos veio a óbito após ser soterrado em um silo de armazenamento de grãos enquanto desempenhava suas atividades laborais. A Polícia Civil está conduzindo a investigação do caso, ocorrido na cidade de Palotina, PR. O plano de gerenciamentos de riscos é uma das ferramentas para evitar essas ocorrências em silos.

De acordo com matéria publicada pelo site CGN, um colega de trabalho tentou, sem sucesso, resgatar a vítima, Victor Gabriel da Silva Cruz, utilizando um cabo. "O jovem acabou sendo puxado para o fundo do silo e o corpo foi localizado após intensas horas de busca pelo Corpo de Bombeiros", informa.

Essa tragédia levanta a importância de medidas preventivas para salvar a vida dos trabalhadores, o que inclui a inserção de um Plano de Gerenciamento de Riscos. "É preciso fazer uma avaliação dos acidentes para evitar repetição do mesmo problema e se houver erro por parte dos funcionários, as empresas também podem procurar investir em treinamentos mais específicos para capacitação", comenta Daniele Esmanhotto Duarte, advogada especialista em Direito do Trabalho no Andersen Ballão Advocacia, à CBN Curitiba.

Vale lembrar que também ocorreu outro acidente na região em 2024, com a explosão dentro de um silo por conta do movimento de poeira de grãos dentro do compartimento, com dez óbitos e outros dez feridos.

Espaços confinados nos silos

Os problemas mais comuns que acontecem em silos envolvem riscos de explosões, incêndios, soterramentos, asfixias e aos decorrentes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos, haja vista que se

trata de um espaço confinado. Sobre as Normas Regulamentadoras, a NR-33, que aponta sobre o tema, determina que medidas devem ser tomadas para eliminar ou controlar os riscos que possam afetar a segurança e saúde do trabalhador.

"Por serem espaços confinados, toda entrada de trabalhadores no silo deve ser monitorada e os riscos relativos à saúde e segurança controlados. A comprovação dos monitoramentos e controles relativos à operação dos silos deve ser mantida à disposição da fiscalização do trabalho", comenta Ana Carolina Padilha Zonato, da Seção de Saúde do Trabalhador, do Departamento de Vigilância em Saúde, em Pinhais, PR.

"Além disso, há recomendação de que os serviços no interior dos silos devem ser realizados com no mínimo dois trabalhadores, devendo um deles permanecer no exterior, como vigia, e também ocorrer com a utilização de cinto de segurança e cabo vida", arremata a especialista.

Capacitação

A qualificação é também primordial em relação a esses cuidados. Na Bahia, o Projeto Setorial de Armazenamento de Grãos realizou, no Centro de Treinamento e Tecnologia (CTT) da Associação Baiana dos Produtores de Algodão (Abapa), em Luís Eduardo Magalhães, um treinamento sobre legislação trabalhista e seus impactos nas operações de armazenamento de grãos e segurança em silos.

"O objetivo do treinamento foi reforçar a segurança no setor, diante do aumento da incidência de acidentes, como soterramento e asfixia mecânica. A legislação de segurança em silos é um aspecto fundamental e precisa ser amplamente discutida", aponta uma das instrutoras, Fernanda Fernandes, gestora da área de saúde e segurança do Serviço Social da Indústria (Sesi Bahia), ao BA de Valor.

Já no Rio Grande do Sul, os Bombeiros Voluntários da cidade de Tupanciretã ocuparam a plenária da Câmara Municipal de Vereadores para falarem sobre a prevenção de acidentes e incêndio em silos. "O conhecimento e os detalhes do local de trabalho e como será o movimento a armazenagem de grãos deve sempre ser observado na prática, ou seja, o que acontece no entorno de uma atividade relacionada a carga e descarga e movimento interno dos grãos", explica tenente João Montardo, durante a palestra.

"Nos armazéns de grãos (soja, trigo, milho) o movimento humano também precisa ser observado e vale destacar que as máquinas geram poeira e quase sempre são explosivas, bastando apenas uma 'chispa quente' (fagulha) para o início de uma explosão seguida de incêndio". **Revista CIPA N823**

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

Deficiência técnica operacional como principal causa de perdas

Norminha 823, 13/03/2025

Nós, que somos uma elite de Técnicos de Segurança do Trabalho, insistimos em observar claramente, a deficiência clara e objetiva dos trabalhadores profissionais em relação às deficiências técnicas operacionais em inúmeros segmentos industriais, arriscando até o palpite de que, a Indústria 5.0 tão propagada pelos intelectuais ainda não está sendo bem compreendida, assim como a 4.0. Inclusive, quando nos referimos aos trabalhadores profissionais, estamos incluindo até o mais alto da hierarquia administrativa.

Iniciando este texto de forma bem clara em relação a deficiência técnica operacional de trabalhadores em diversos níveis de hierarquia, cito que em 7 de maio de 2023, o rebocador Nickelena, transitando pelo Estreito de Mackinac, rebocando uma barcaça de convés, transportando um guindaste sobre esteiras, quando a lança do guindaste atingiu o vão principal da ponte Mackinac, resultando na dobra da lança para trás, fazendo com que desabasse na extremidade traseira da barcaça. Os danos à Ponte Mackinac foram estimados em \$145.000,00 e os danos ao guindaste foram estimados em \$665.000,00.

Acreditem, antes da partida, os gerentes da empresa operadora do rebocador, estupidamente, estimaram visualmente o ângulo da lança entre 50° e 60°, quando somada a uma estimativa visual da lança do guindaste e uma estimativa do comprimento da lança, ambas incorretas, eles acreditaram que a lança estava em uma altura segura para o trânsito.

Na verdade, o ângulo real da lança era cerca de 62°, correspondendo a uma altura de lança de cerca de 162 pés acima da água, dado que a distância vertical era de 153 pés momento do contato, o guindaste estava cerca de 10 pés alto de mais para transitar sob a ponte.

Para confirmar o que está sendo escrito neste artigo, leiam o repasse de relatório emitido pelo Conselho Nacional de Segurança nos Transportes-NTSB sobre uma ocorrência trágica de incêndio que poderia ter sido evitada em tempo hábil e de forma adequada: -A Island Lady, era uma embarcação de passageiros de 72 pés de comprimento, operada pela Tropical Breeze Casino Cruz, LCC, usada para transportar passageiros e trabalhadores da empresa do porto para o barco do cassino Tropical Breeze I. No dia do incêndio, 14 de janeiro de 2018, a Lady Island transportava 36 passageiros, uma tripulação de quatro, dois pré-contratados e, 11 outros trabalhadores. Das 53 pessoas a bordo naquele dia, 15 ficaram feridas e foram transportadas para os hospitais locais. Um passageiro morreu várias horas depois do incêndio. Nenhuma poluição foi relatada em conexão com o acidente, e os danos resulta-

ram na embarcação, avaliada em \$ 450.000,00, sendo declarada uma perda total construtiva. Esta ocorrência de incêndio na embarcação foi recorrente devido a um incêndio semelhante em 2004 a bordo do Express Shuttle II, outro dos navios da empresa operadora.

A embarcação Island Lady (Senhora da Ilha) estava navegando em direção do Tropical Breeze I, localizada a cerca de nove milhas da costa no Golfo do México, quando o capitão percebeu um alarme de alta temperatura para o sistema jaqueta-água do motor da porta, momento em que houve uma manobra para retornar em direção ao cais, informando a companhia operadora. Enquanto isso, a fumaça começou a se espalhar, invadir os espaços do convés principal e a casa de máquinas. O capitão então, deliberadamente, encalhou a embarcação perto da costa em águas rasas e todos os passageiros, tripulantes e trabalhadores da empresa evacuaram, saltando da embarcação para a água e indo para a praia.

Para maior esclarecimento aos leitores, segue resultado da investigação com as devidas observações: 1-A falta de orientação da Tropical Breeze Casino Cruz em relação aos alarmes de alta temperatura do motor fez com que o capitão deixasse o motor da porta em marcha lenta, em vez de desligá-lo, levando em incêndio; 2-A falta de um requisito para um sistema de detecção e supressão de incêndio em um espaço não tripulado contendo tubulação de exaustão do motor impediu a detecção precoce e uma resposta mais rápida ao incêndio no local de início (lazareta); 3-As decisões do capitão de retornar ao cais e, posteriormente, encalhar a embarcação, foram prudentes e aumentaram a probabilidade de sobrevivência para os embarcados; 4-A falha da bobina de água bruta do motor da porta levou ao superaquecimento do motor e da tubulação de escape. A falha da bomba de água bruta resultou da falha da gestão de consequências em seguir o cronograma recomendado de manutenção da Caterpillar; 5-Nem tempo, fadiga, nem prejuízo foram fatores na ocorrência de incêndio; 6-A tripulação da embarcação não tinha treinamento suficiente em combate a incêndio; 7-O uso de tubos de plástico nos indicadores de nível do tanque local e a falta de válvulas de fechamento automático nos tanques de combustíveis resultaram na liberação de combustível diesel, o que contribuiu para a gravidade do incêndio; 8-A Guarda Costeira dos EUA não avaliou corretamente a conformidade do sistema de combustível da embarcação incendiada com os regulamentos aplicáveis durante uma inspeção na embarcação.

Neste próximo relato, informou que em 8 de janeiro de 2024, ano passado, por volta das 03h31m, horário local, um incêndio irrompeu na

sala de máquinas a bordo do navio de carga Stride durante as operações de abastecimento enquanto ele estava atracado no Terminal Marítimo Barbours Cut em LaPorte, Texas. Os tripulantes desligaram toda a ventilação da sala de máquinas e o fogo se autoextinguiu, quando os bombeiros em terra e as equipes de emergência do navio removeram três tripulantes da sala de controle do motor que não conseguiram escapar do incêndio; dois morreram no local e um ficou gravemente ferido. A perda total construtiva, avaliada em \$ 12 milhões.

A causa provável do incêndio a bordo do navio de carga Stride, foi o óleo diesel em cascata sobre máquinas durante o abastecimento devido a um tipo incorreto de válvula instalada em uma linha de enchimento do tanque de óleo diesel, o que impediu que o óleo diesel enchesse o tanque e o direcionou para a linha de ventilação comum, onde fluíu de uma seção cortada do tubo de ventilação para a sala de máquinas. Observa-se que, para o enchimento excessivo da linha de abastecimento estava a tripulação do motor não monitorando os níveis dos tanques sendo enchidos a bordo do navio, conforme exigido pelo procedimento de abastecimento no sistema de gerenciamento de segurança da empresa operadora.

Alerto para a seguinte nota: seis semanas antes do incêndio, uma válvula de substituição foi encomendada para o tanque de óleo diesel de fundo duplo, ou DBDO, da porta do navio. Após a ocorrência do incêndio citado, os investigadores descobriram que a válvula instalada não era a mesma do tipo de válvula especificado pelo desenho do sistema de óleo combustível da embarcação. Em vez de uma válvula de parada angular, uma válvula de retenção de parada angular de aparência semelhante, que permite que o óleo diesel flua em apenas uma direção, mesmo quando aberta, foi encomendada e instalada e, como resultado desta instalação incorreta da válvula, uma vez que o óleo diesel encheu outro tanque até a capacidade máxima durante o abastecimento, o óleo diesel foi direcionado para a linha de ventilação comum, em vez do tanque DBDO da porta, ou pretenido, onde fluíu de uma pequena seção cortada do tubo de ventilação que havia sido selado em um momento desconhecido. Enfim, a vedação flexível e a fita cobrindo o corte falharam, e o óleo diesel derramou na sala de máquinas e nas máquinas em operação, causando o incêndio. Os procedimentos de abastecimento da empresa exigiam um mínimo de dois oficiais de engenharia e duas classificações de motor para estarem de serviço durante as operações de abastecimento, quando no momento da ocorrência, no entanto, apenas três membros da equipe de engenharia, dois oficiais de engenharia e uma classificação de

motor estavam envolvidos com as operações de abastecimento.

Acrescento outro caso envolvendo incêndio em embarcação, quando em 11 de agosto de 2024, também o ano passado, o navio pesqueiro Three Girls, estava pescando no Golfo do Maine quando um incêndio começou na sala de máquinas do navio e, os cinco tripulantes e um observador do National Marine Fisheries Service abandonaram o navio em chamas e foram resgatados pela Guarda Costeira dos Estados Unidos da América (EUA), resultando apenas em danos estimados em \$1.3 milhão. O capitão notou um cheiro de queimado que acreditava ser de natureza elétrica e, viu fumaça preta e espessa saindo do exaustor da sala de máquinas na chaminé de bombordo e na porta da sala de máquinas. Observando ser o fogo intenso para combate, ordenou que a tripulação abandonasse o navio, lançando o bote salva-vidas de forma rápida e ordenada, o que ocorreu em menos de oito minutos. Investigadores descobriram que todas as mangueiras hidráulicas da caixa do filtro de óleo de retorno hidráulico estavam soltas de suas tampas de alojamento do filtro de alumínio, que haviam derretidas pelo fogo, indicando que as mangueiras, seus encaixes ou outro componente da caixa haviam falhado. A causa do incêndio, provavelmente, foi a ignição de óleo hidráulico pressurizado pulverizado em componentes do sistema de exaustão do motor do guincho em funcionamento.

Segundo o Instituto de Prevenção e Investigação de Acidentes Aeronáuticos e Marítimos-IPIAAM, Rua Angola, cidade do Mindogo, São Vicente, Cabo Verde www.ipiaam.cv, há interesse desta instituição em ampliar o valor da informação contida no relatório de acidentes marítimos, servindo como fonte de aprendizagem, visto este instituto ser um organismo do estado Cabo-Verdiano que tem como missão investigar os acidentes relacionados com os transportes marítimos, visando a identificação das respectivas causas, bem como elaborar e divulgar os correspondentes relatórios. Lembrando que o relatório é resultado de investigação de segurança como processo técnico conduzido com o único propósito de prevenir a ocorrência de acidentes o qual inclui a recolha e análise da informação, a discriminação das causas e, quando apropriado, a formação de recomendação de segurança. Embora não haja correspondência com a culpa ou determinação de responsabilidades, toda a descrição minuciosamente técnica dos fatos verídicos induzirá subjetivamente para tais metas não desejadas à priori. Assim, eis os fatos descritivos: - em 7 de fevereiro de 2022, no Canal de São Vicente, mais propriamente na área do Farol de São Pedro em Cabo Verde, duas embarcações de pesca “Ponta de Peça”, com 18 tripulan-

tes pescadores e “Djesone”, com 17 tripulantes pescadores, vieram colidir entre si, resultando na perda de uma vida e consideráveis danos materiais nas duas embarcações. Vamos aos detalhes: -as duas embarcações citadas saíram, uma do Porto Grande às 21:30 horas e a outra do Porto Novo às 18:45 horas respectivamente, dirigindo-se para a área do Farol de São Pedro, para a pesca, havendo na área já sete outras embarcações. Antes, porém, aguardaram pela lua por volta das 23:41 horas para iniciarem a pesca. Logo de início, cada uma identificou um cardume e começaram, ambas as manobras de forma cercar os respectivos cardumes e lança rede, quando dessas manobras resultou excessiva aproximação entre as duas embarcações e consequente colisão, visto que, no momento, nenhuma das embarcações tinha os faróis de navegação necessários e estabelecidos por regras, estando apenas sinalizadas com uma pequena luz vermelha no mastro, visível a curta distância e sem o vigia de proa. Nesta colisão, um dos tripulantes pescador foi jogado ao mar, falecendo por afogamento, quando um outro conseguiu ser resgatado ainda com vida.

A manobra da embarcação “Ponta de Peça” era feita pelo mestre de pesca, com ordens diretas ao leme que, estava monitorando os equipamentos de navegação, nomeadamente a Sonda e o GPS, pelo que não se apercebeu da manobra excessiva relativa à embarcação “Djesone”. Inclusive, há registros oficiais de acidentes semelhantes nesta região pelas mesmas condições, pois não há respeito pelas normas e regras de segurança. Mestres de pesca, pescadores experientes, mas sem qualquer tipo de formação em navegação, responsáveis, conforme a organização interna da comunidade pesqueira, incluindo a manobra da embarcação durante a procura e perseguição dos cardumes, lançamento e viragem da rede de pesca. Enfim, encerrado o relatório de segurança marítima, foram feitas algumas observações para serem refletidas aos envolvidos nesta ocorrência, com a possibilidade de divulgação aos colegas trabalhadores nas embarcações, como:

1) -a não observância do estabelecimento dos faróis de navegação, de acordo com o previsto no regulamento internacional para evitar abalroamento no mar à noite plenamente escuro, foi fator contributivo para a ocorrência deste acidente;

2) -o acidente poderia ter sido evitado e uma vida poupada se os mestres das duas embarcações, com o recurso ao Radar e Vigias, monitorasse a navegação nas proximidades e especificamente, a distância relativa entre si;

3) -as manobras executadas, por parte das duas embarcações, foram com total foco na perseguição do cardume e sua captura, desprezando para segundo plano a segurança da navegação;

Continua na página 12/13

Melhoria nos processos produtivos

Norminha 823, 13/03/2025

Por Marcus Augusto Biffi

A melhoria continua é um dos pilares fundamentais para a competitividade e eficiência nas indústrias. Em um cenário onde a inovação e a produtividade são essenciais, as empresas que adotam uma abordagem constante de otimização de seus processos conseguem não apenas aumentar a qualidade de seus produtos, mas também reduzir custos e maximizar o uso dos recursos. Esse conceito visa a evolução progressiva e contínua, sem grandes saltos, mas com ganhos cumulativos que, ao longo do tempo, resultam em uma organização muito mais eficiente e competitiva.

Envolve a análise e o ajuste constante de cada etapa da produção. Não se trata apenas de resolver problemas pontuais, mas sim de implementar uma cultura onde todos os colaboradores estão comprometidos em identificar oportunidades de melhoria diariamente. É importante ressaltar que esse processo é multidimensional, abrangendo desde a revisão de procedimentos operacionais até a modernização de tecnologias e capacitação da equipe.

No contexto industrial, adotar uma mentalidade de melhoria contínua significa investir em práticas que promovam o aperfeiçoamento regu-

lar das operações. Isso inclui o uso de metodologias estruturadas, como Kaizen e Six Sigma, para garantir que as mudanças implementadas sejam sustentáveis e tragam resultados reais. Este artigo explora as principais estratégias para promover a melhoria contínua nos processos industriais, visando um desempenho operacional de excelência.

Mapeamento e análise dos processos

1 - Identificação de gargalos produtivos

O primeiro passo para implementar a melhoria contínua é o mapeamento detalhado dos processos industriais. Identificar os gargalos produtivos — áreas onde a produção é interrompida ou desacelerada — é crucial para compreender onde os problemas estão ocorrendo. A análise desses gargalos pode ser realizada utilizando ferramentas como o Diagrama de Ishikawa ou Análise de Pareto, que ajudam a entender as causas raízes dos problemas e, assim, formular soluções eficazes.

2 - Análise de eficiência operacional

Após identificar os gargalos, é necessário realizar uma análise da eficiência operacional, comparando o desempenho atual com as metas estabelecidas pela empresa. Esse processo envolve o cálculo de indicadores-chave, como a eficiência global dos equipamentos (OEE) e o tempo médio entre falhas (MTBF). Esses dados permitem que as equipes de gestão possam entender melhor onde os recursos estão sendo subutilizados ou desperdiçados e, com isso, possam propor melhorias específicas.

Implementação de metodologias de melhoria contínua

1 - Aplicação do Kaizen

Uma das metodologias mais amplamente utilizadas para a melhoria contínua é o Kaizen, uma prática japonesa que significa “melhoria para melhor”. O Kaizen promove mudanças pequenas, mas significativas, por meio da participação ativa de todos os colaboradores. Implementar o Kaizen em processos industriais significa fomentar uma cultura em que todos estão constantemente atentos a como podem melhorar suas atividades diárias, seja reduzindo desperdícios, otimizando fluxos de trabalho ou melhorando a segurança.

2 - Uso do Six Sigma

O Six Sigma é outra metodologia eficaz para a melhoria contínua nos processos industriais. Focada na redução da variabilidade e na eliminação de defeitos, o Six Sigma utiliza uma abordagem disciplinada baseada em dados para identificar e resolver problemas de qualidade. Ao implementar essa metodologia, as empresas podem alcançar melhorias substanciais em seus processos, garantindo que os produtos finais atendam aos padrões de qualidade esperados.

Engajamento da equipe e cultura de melhoria

1 - Capacitação e treinamento contínuo

Para que a melhoria contínua seja eficaz, é fundamental investir na capacitação e no treinamento da equipe. Colaboradores bem treinados

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS

REGULAMENTADORAS

não apenas executam suas funções de maneira mais eficiente, mas também estão mais aptos a identificar oportunidades de melhoria em seus próprios processos. Programas de treinamento regulares e workshops sobre metodologias de melhoria contínua, como Lean Manufacturing, são ferramentas poderosas para manter a equipe engajada e preparada para enfrentar novos desafios.

2 - Empoderamento dos colaboradores

O engajamento da equipe também passa por empoderar os colaboradores a tomarem decisões no chão de fábrica. Quando os funcionários se sentem valorizados e sabem que têm autonomia para sugerir e implementar melhorias, a cultura de melhoria contínua se fortalece. Isso cria um ciclo virtuoso onde a inovação e a busca por eficiência se tornam parte do DNA da empresa.

Monitoramento e ajustes constantes

1 - Medição de resultados e feedback

O processo de melhoria contínua só é eficaz quando há um monitoramento constante dos resultados. A medição de resultados é crucial para garantir que as mudanças implementadas estão realmente gerando os efeitos desejados. Isso pode ser feito através do acompanhamento de KPIs específicos para cada processo, como redução de tempos de produção, aumento de produtividade ou diminuição de desperdícios. Além disso, é fundamental que haja um sistema de feedback eficaz, permitindo ajustes em tempo real.

2 - Revisão e adaptação das estratégias

Com base nos resultados obtidos, é necessário revisar e adaptar continuamente as estratégias de melhoria. A flexibilidade é essencial nesse processo, pois o ambiente industrial é dinâmico, e o que funciona hoje pode não ser eficaz amanhã. Assim, as equipes de gestão devem estar preparadas para ajustar suas abordagens conforme novas tecnologias ou mudanças de mercado surgem.

Continuação da página 11/13

4) — a segurança da embarcação e dos tripulantes pescadores é da responsabilidade do mestre, mesmo que, por motivos de conhecimentos específicos de pesca, a execução da manobra seja delegada no mestre de pesca (pescador);

5) — é premente a formação e sensibilização dos mestres das embarcações de pesca e os pescadores para segurança no mar, tanto na navegação como do trabalho em geral.

A segurança não é algo que você tem, é algo que você faz. Em todo o mundo, o treinamento da tripulação está sendo conduzido de forma negligenciada, inclusive os programas de manutenção recomendados pelos fabricantes estão sendo considerados por relaxo ou custos considerados altos, colocando todos em risco, inclusive e principalmente a embarcação.

Encerro este artigo trazendo à memória o caso do Bateau Mouche IV (barco mosca, em francês), embarcação de turismo no Rio de Janeiro, naufragado em 31.12.1988, quan-

do das 142 pessoas a bordo, 55 morreram, tendo como causas previstas e confirmadas em investigação a superlotação e uma série de falhas, como: excesso de peso e passageiros; posicionamento de duas caixas de água no teto da embarcação; substituição do piso de madeira original do convés superior por um piso de concreto; elementos que deslocaram o centro de gravidade para cima, ajudando a embarcação a adernar ao ser exposta ao mar revolto; escotilhas e vigias não eram estanques e, com excesso de peso, ficaram abaixo do nível do mar e alagaram os compartimentos inferiores; bombas de esgotamento inoperantes. Tudo isso com o aval dos membros oficiais da Marinha do Brasil no Rio de Janeiro.

Nota: o comandante Camilo Faro da Costa, responsável oficial pela embarcação sabia das irregularidades e acabou morrendo neste naufrágio.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022

N823

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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

Jornada 6x1 em debate: PEC traz proposta de 4 dias e salienta impacto na saúde do trabalhador

Norminha 823, 13/03/2025

A deputada Erika Hilton (PSOL/SP) protocolou, no dia 25 de fevereiro, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 8/25, que visa alterar a jornada de trabalho para quatro dias por semana, com três dias de descanso. A medida reacende o debate sobre a precarização das condições de trabalho e o crescente adoecimento da população brasileira. A questão traz um debate importância sobre os impactos na saúde do trabalhador.

A proposta enfrenta resistência, mas também conta com forte apoio. Uma petição pública do Movimento Vida Além do Trabalho (VAT) já ultrapassou a marca de 2,9 milhões de assinaturas, evidenciando a crescente insatisfação com a escala 6x1.

Dados do Ministério da Previdência Social revelam um aumento de 38% nos benefícios concedidos por disfunções cerebrais e comportamentais em 2023, totalizando 288.865 novos casos. Especialistas atribuem esse aumento a jornadas extenuantes e condições de trabalho desumanas.

“A pessoa vive doente, muitas vezes com problemas crônicos como hipertensão ou diabetes, que se agravam por falta de tempo para cuidados básicos”, afirma o enfermeiro e sanitário Itamar Lages, do Núcleo Cebes-Recife. Ele defende a re-

dução da jornada de trabalho como forma de garantir o direito ao ócio e à saúde.

Debate em prol do trabalhador

O debate também aborda a necessidade de ampliar o conceito de saúde, que vai além da ausência de doenças e engloba o bem-estar físico, mental e social. Especialistas criticam a exploração dos trabalhadores, que muitas vezes são submetidos a regimes de trabalho que inviabilizam uma vida digna.

O Núcleo Saúde-Trabalho-Direito do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (Cebes) aponta diversos fatores que contribuem para o adoecimento dos trabalhadores, como jornadas extenuantes, condições insalubres, exposição a agrotóxicos e assédio moral.

“É preciso que o trabalhador crie valor na história, se não for assim estaremos entregues ao estado neoliberal máximo, um estado desregulado, vendido e apropriado pelos donos do dinheiro e não por quem realmente produz e produz valor, que é quem trabalha”, afirma Heleno Rodrigues Correia Filho, médico e integrante do Núcleo Saúde-Trabalho-Direitos do Cebes.

Assine a Revista
Cipa&Incêndio

N823

