

## A Inclusão dos Riscos Psicossociais no PGR: Que Direção Tomar?

Norminha 825, 27/03/2025

Por Fabrício Varejão

Engenheiro, Professor e Escritor

Como de costume, mudanças produzem dúvidas, questionamentos, interpretações, equívocos e a certos.

Certamente com o advento da inclusão obrigatória dos Riscos Psicossociais no PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos / NR 1 das empresas, a partir de 26/05, os efeitos não serão diferentes.

Os riscos ocupacionais de natureza física, química, biológica, ergonômica e de acidentes sempre estiveram incluídos e tratados neste programa legal, mas agora com o acréscimo avassalador do número de notificações oficiais de transtornos e doença mentais referentes ao ano de 2024, recentemente publicados voltaram a atenção ao assunto, devido à relevância dos fatos.

Distúrbios de natureza mental sempre existiram, inclusive nos ambien-

tes de trabalho, desde casos de ansiedade, depressão, doenças iatrogênicas diversas, até a Síndrome de Burnout, Esquizofrenias e outras patologias psíquicas sempre existiram embora pouco notificadas no ambiente laboral de forma rotineira, apenas nos agravos.

No entanto, a partir do ano 2.000, face à Epidemia mundial do Corona Vírus, esses casos foram exacerbados e se tornaram mais visíveis aos olhos de todos no Brasil/mundo

Em decorrência deste cenário de doença a legislação da Previdência Social foi atualizada e incluiu as patologias mentais como Doenças Relacionadas ao Trabalho, a partir de 2019.

Mas, reconhecê-las como doenças ocupacionais não seria bastante. Desta forma, agora está posta uma nova diretriz a ser seguida: incluir Riscos Psicossociais no PGR, em particular no seu inventário e plano de ação, o que naturalmente nos leva a questionar: como fazer? qual metodologia adotar? quem deve fazer a referida inclusão? Por oportuno, sabe-se que o primeiro passo está na Identificação dos Fatores de Riscos ou Perigos Psicossociais, o ponto de partida do PGR é conhecer as fontes de riscos de qualquer natureza.

Atualmente tem-se adotada a implantação de questionários dirigidos visando coletar respostas a uma pesquisa dirigida a todos os empregados da empresa.

Não existe questionário padrão e sim premissas voltadas à compor os quesitos, sejam relativos ao ambiente interno ou ambiente externo da empresa em foco.

São questionamentos diversos sobre satisfação, clima organizacional, inter-relações pessoais, queixas, elogios, deficiências, falta de treinamento, sobrecarga de traba-

lho, reconhecimento etc., e referente ao ambiente externo fatores como: clima familiar, equilíbrio financeiro, moradia, saúde, vícios, doenças pessoais entre outros fatores externos que podem desaguar na empresa.

Profissionais como Técnicos de Segurança, Tecnólogos de Segurança, Engenheiros de ST e Médicos do Trabalho, habilitados para elaboração do PGR podem realizar a Identificação de Fatores de Riscos.

O segundo passo é a Avaliação dos Riscos Psicossociais por profissionais habilitados como Psicólogos, Psiquiatras e Psicoterapeutas, os quais realizam a devida avaliação dos Fatores de Riscos e emitem pareceres sobre o cenário levantado, correlacionando os Riscos Psicossociais aos potenciais casos de agravos mentais notificados, emitindo os Laudos para cada caso.

Estes Laudos ou pareceres servem de base para o planejamento de medidas preventivas e terapêuticas a serem implantadas para controle dos riscos.

Nesta etapa será detalhado o Inventário de Riscos Psicossociais do PGR.

Por fim, o Plano de ação será detalhado com respectivo cronograma, estabelecendo ações afirmativas para controle de riscos, tais como: reuniões de acompanhamento dos casos notificados, ações para melhorar o clima organizacional, tratamento das inter-relações pessoais, aplicação de terapia com especialistas, orientações sobre as chefias intermediárias, sempre de forma multidisciplinar com as equipes responsáveis como RH, CIPA, jurídico e trabalhadores.

Este é uma direção a ser tomada em busca da qualidade de vida laboral.

N825

## Veja nesta edição:

PÁGINA 02/13 - Norminha 825, 27/03/2025

- Segurança de Terceiro Solenemente Ignorada; - CANPAT 2025 - ABERTURA; - Paraíba vai discutir os riscos psicossociais e o adicional de penosidade; - Empresas com 100 ou mais empregados têm até 31 de março para divulgar Relatório de Transparência Salarial

PÁGINA 03/13

- Clima Seguro ou Ambiente de Medo?; - Adicional de periculosidade não pode ser reduzido em acordo, diz TST; CBSP atualizou e publicou Instruções Técnicas.

PÁGINA 04/13

- Não é o que você fala, é como você fala; - Funcionário pede indenização a empregador após ser mordido pelo próprio cachorro em home office na Bahia.

PÁGINA 05/13

- AMOR OU DEPENDÊNCIA? - Quais os direitos trabalhistas do empregado em teletrabalho? Saiba os pontos importantes da nova lei.

PÁGINA 06/13

- Sabedoria da precaução: mérito de não ser estúpido.

PÁGINAS 07, 08 e 09/13

**ESPECIAL:** - Entidades prevencionistas entregam carta com conclusões do XXV Cobrasemt à FNE e busca influenciar políticas de SST

PÁGINA 10/13

- Quais fatores afetam a eficiência dos respiradores descartáveis?

PÁGINA 11/13

- Explosão de caminhão de combustível mata um trabalhador e deixa outros dois feridos; - Respeitar o Mestre.

PÁGINA 12/13

- Segurança de Terceiro Solenemente Ignorada; - O papel da diversidade, equidade e inclusão no setor de carnes.

PÁGINA 13/13

- Empresas são condenadas por assédio a empregada vítima de patologia na coluna; - Norma regulamentadora 15 e o aumento de temperatura no Trabalho.

Para publicar sua empresa, seus produtos ou seus serviços, fale conosco e nos ajude a manter a nossa Missão semanal!

**WhatsApp: (18) 99765-2705**

A publicação de eventos realizados em sua empresa é gratuita. Tem um artigo, boas informações, novidades? Só enviar!

## EM CAMPO GRANDE/MS

Curso de Segurança e Operação em Máquinas Pesadas  
Opere Máquinas pesadas com Segurança e Responsabilidade

Atende às Normas Regulamentadoras



LIGUE AGORA  
E GARANTA  
SUA VAGA

WhatsApp  
67 99223-5251

**LORDTech**  
Segurança do Trabalho

INVISTA EM QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL COM  
PROFISSIONAL COMPETENTE

**67 99223-5251**

**ATENÇÃO: Já vai ter Curso nos dias 11, 12 e 13 de Abril de 2025! Entre em contato e reserve sua vaga com aulas práticas exclusivas!**

N825

## Simpósio NR1 - Risco Psicossocial na prática

Gratuito e organizado pela "R2MED Saúde Ocupacional", será no Auditório do CREA de Campo Grande/MS

Norminha 825, 27/03/2025

Com programação definida a "R2MED Saúde Ocupacional" com apoio da ASBEST (Associação Sul-Mato-Grossense de Engenharia de Segurança do Trabalho), irá realizar o "Simpósio NR1 - Risco Psicossocial na prática", dia 25 de abril, a partir das 18 às 22 horas, no Auditório do CREA-MS.

O evento é gratuito e voltado para Empresários, gestores de RH, profis-

sionais de SST e todos que precisam entender a obrigatoriedade da NR1 e os impactos dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Cada participante deverá levar 1 Kg de alimento não perecível.

**CLIQUE AQUI**, faça sua inscrição e garanta sua participação, pois as vagas são limitadas.

Para obter mais informações sobre o evento fale com Readir pelo WhatsApp 67 99223-5251.

O Simpósio será apresentado por especialistas das áreas de segurança do trabalho, psiquiatria, direito e justiça do trabalho.

A nova redação da NR1 entra em vigor na data de 26 de maio de 2025, quando o Programa de Gerenciamento de Riscos já deve contemplar os "riscos psicossociais".

Profissionais do MS não percam esse evento!

N825

# Segurança de Terceiro Solenemente Ignorada

**Norminha 825, 27/03/2025**

Por **\*Adilson Monteiro**

**Uma das experiências** mais ricas na minha vida profissional e tido a oportunidade de ser Segurança em uma empresa que presta serviços, ou seja, uma Segurança Terceira.

Na maioria das empresas que tive contato, essa retórica de se ter os profissionais da Segurança, notadamente a maioria como em terceiros é puramente legalista, para cumprir uma cláusula contratual ou mesmo para delegar subrotinas de programas que não interessam realmente além de fazer números para compor relatórios que poucos prestam atenção.

Existem vários paradigmas envolvendo a Segurança em terceiros:

- São profissionais de baixíssima qualidade;

- Estão ali para fazer só o que a empresa manda;

- Fazem o mínimo até o término do contrato/projeto.

Talvez aqui tenha a questão da relação de poder da que a própria Segurança do contratante experimenta de forma única em relação à Segurança da contratada terceira, ou seja, neste círculo de relação contratual, o poder de decidir é experimentado por um setor que naturalmente é mandado dentro da Organização e este sentimento de supervalorização de si próprio traz um alívio sobre uma opressão organizacional de também se sentir, muitas vezes, ignorados pelo sistema.

O interessante disto é que nos dias atuais estamos fazendo muitas ações para incluir os trabalhadores (as) da linha de frente para ajudar a entender as tarefas no seu estado real e não somente no imaginário de procedimentos. Também buscamos criar um clima de Segurança Psicológica para eliminar o medo e deixar as pessoas livres para contrariar para a Segurança sem medo. Ora, os terceiros não são também pessoas que merecem isto?

Na minha experiência como terceiro, senti na pele os paradigmas descritos acima e apesar de nitidamente ter uma gestão e prática da Segurança mais elevada que o contratante, a dificuldade de convencimento para melhorar o processo de manutenção que estávamos trabalhando, o descrédito era evidente com nossos interlocutores. Somente depois de meses e meses insistindo e apresentando resultados é que eles ficaram propensos a mudar seus procedimentos adotando nossas práticas recomendadas.

Agora, partindo da premissa que todo o conhecimento sobre a prevenção é útil, especialmente na linha de frente, é mais que justo que envolver, os terceiros na composição do planejamento nas mesmas condições que a própria equipe, incluir um assento nas reuniões de CIPA, fazer programas de divulgação de boas práticas de prevenção, SI PAT, etc.

**Norminha onde você estiver**

Se achar, como contratante, ter uma situação de superioridade diante dos contratados terceiros e sua Segurança, na verdade é uma tolice e ignorância, porque podemos nos ajudar, uns aos outros, em um aprendizado comum e, no final, todos evoluirmos como Segurança.

O movimento das Novas Visões traz à tona a humanização do Negócio e ajuda a embasar as suas condições de Sustentabilidade e valorização junto aos acionistas e proprietários.

**\*Adilson Monteiro**

Escritor; Professor, palestrante, influenciador digital; Consultor e Auditor; Eng. Mecânico e de Seg. do Trabalho

**N825**

**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

## Paraíba vai discutir os riscos psicossociais e o adicional de penosidade

Evento pioneiro no assunto será dia 1º de abril no auditório do CREA em Campina Grande/PB

**Norminha 825, 27/03/2025**

Por **Laercio Silva**

Jornalista especializado em Higiene Ocupacional e Segurança do Trabalho. [Blog Laercio Silva](#)

**Em primeiro de abril** de 2025, às 19h, no auditório do CREA em Campina Grande/PB, os engenheiros **Edvaldo Nunes** e **Johan Barbosa**, sob a mediação da engenheira **Mariana Gurjão**, participarão de uma mesa redonda sobre os riscos psicossociais associados à penosidade.

Este será o **primeiro evento no Brasil** a tratar desse assunto, ressaltando a relevância do tema contando com o pioneirismo dos profissionais da Paraíba na discussão dessa questão.

Na ausência de regulamentação, a jurisprudência tem sido utilizada para determinar a concessão do adicional em casos específicos, geralmente considerando um percentual de 30% sobre o salário do trabalhador.

Há um projeto de lei em tramitação na Câmara dos Deputados (PL 1015/1988) que busca regulamentar o adicional de penosidade, estabelecendo critérios e percentuais.

A penosidade associada ao psicossocial refere-se ao desgaste mental e emocional causado por condições de trabalho adversas. O nexo causal, por sua vez, é a relação de causa e efeito entre essas condições e os danos à saúde do trabalhador.

Principais aspectos da penosidade psicossocial:

**Fatores de risco:** Assédio moral e sexual; Sobrecarga de trabalho; Falta de autonomia e controle sobre as atividades; Ambiente de trabalho hostil; Falta de reconhecimento e apoio; Insegurança no emprego; Ritmo de trabalho intenso.

**Consequências:** Estresse; Ansie-

dade; Depressão; Síndrome de burnout; Problemas de sono; Doenças cardiovasculares; Transtornos musculoesqueléticos.

**Nexo causal:**

Para estabelecer o nexo causal, é necessário comprovar que as condições de trabalho foram determinantes para o desenvolvimento dos problemas de saúde do trabalhador.

Essa comprovação pode ser feita por meio de laudos médicos, psicológicos, ergonômicos e de engenharia de segurança do trabalho.

O nexo causal é fundamental para garantir os direitos do trabalhador, como: Afastamento do trabalho; Indenização por danos morais e materiais; Aposentadoria por invalidez.

**Legislação:**

A legislação brasileira prevê a proteção da saúde e segurança do trabalhador, incluindo a prevenção de riscos psicossociais.

Normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecem diretrizes para a gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

A justiça do trabalho tem reconhecido a penosidade psicossocial como causa de doenças ocupacionais, garantindo os direitos dos trabalhadores afetados.

**Considerações importantes:**

A identificação e prevenção da penosidade psicossocial são fundamentais para a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Empresas e órgãos públicos devem adotar medidas para criar ambientes de trabalho saudáveis e seguros.

Trabalhadores que se sentirem prejudicados por condições de trabalho adversas devem buscar apoio jurídico e médico.

**N825**

Evento gratuito e com certificado de participação

**Cerimônia Abertura CANPAT 2025**

Apresentação do planejamento das ações  
Discurso de autoridades  
Audiência pública

Evento presencial e on-line - Auditório do Ministério do Trabalho e Emprego, com credenciamento a partir das 08h20

03/04/2025 - 09h

[Youtube.com/enit-escola](https://www.youtube.com/enit-escola)

CANPAT 2025  
Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho  
ABRIL VERDE O ANO TODO

CIPA e SESMT  
Instrumentos para o desenvolvimento sustentável

## CANPAT 2025 – ABERTURA

Além de ser transmitida pelo canal da ENIT, haverá também um evento presencial no Ministério do Trabalho

**Norminha 825, 27/03/2025**

**No dia 3 de abril** de 2025, o Ministério do Trabalho e Emprego realizará a cerimônia de abertura da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT 2025). O evento acontecerá no auditório do ministério, com início do credenciamento às 8h20, e poderá ser acompanhado de forma presencial e on-line.

O evento contará com a participação do Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho e autoridades ligadas ao mundo do trabalho

A programação inclui a apresentação do planejamento das ações da campanha, discursos de autoridades e uma audiência pública. O objetivo é discutir diretrizes e estratégias para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais no Brasil.

CANPAT 2025  
Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho  
ABRIL VERDE O ANO TODO

Para a participação presencial confira em:

[canpat@trabalho.gov.br](mailto:canpat@trabalho.gov.br)

A cerimônia será transmitida ao vivo pelo canal da ENIT-Escola no YouTube ([link para a transmissão](#)).

A participação é gratuita e contará com certificação para os inscritos.

A CANPAT é uma iniciativa tradicional que busca promover a cultura da segurança no trabalho, reunindo especialistas, trabalhadores, empregadores e representantes do governo. **N825**



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

## Clima Seguro ou Ambiente de Medo?

**Norminha 825, 27/03/2025**

**Eu sempre digo** que segurança no trabalho não é sobre regras ou protocolos, é sobre a forma como as pessoas se sentem no ambiente. A verdadeira segurança começa no clima que a gente cria dentro de uma empresa.

Quando a gente fala de segurança, a maioria das pessoas logo pensa em EPI, sinalização, normas regulamentadoras... E sim, tudo isso é superimportante! Mas o que muita gente não percebe é que o fator mais importante de todos está além do físico. Está no emocional, no psicológico, na forma como as pessoas se sentem no ambiente de trabalho. Quando a gente vai lá no fundo, percebe que a cultura de segurança é moldada pelo clima organizacional. E é nesse ponto que surge a grande questão: será que estamos criando um Clima Seguro ou um Ambiente de Medo?

Sabe aquele clima tenso que a gente sente quando entra em uma empresa? Aquele olhar desconfiado, os sussurros pelos cantos, a sensação de que qualquer deslize pode gerar uma punição? Pois é, esse não é um clima seguro, é um ambiente de medo, e ele faz um estrago tremendo. Naquele lugar, a gente não vê colaboradores dispostos a se engajar, a dar o melhor de si. Pelo contrário, eles estão o tempo todo com o pé atrás, com receio de serem julgados ou, pior, punidos por algo que poderia ser facilmente resolvido em um diálogo.

Um ambiente de medo faz com que as pessoas se calem, escondam erros, ou até omitam informações cruciais para evitar problemas. E vou te dizer, isso só gera mais risco. Porque quando o colaborador tem medo, ele vai preferir não se expor. E não se expor significa não comunicar riscos. Significa não dialogar sobre o que está acontecendo de errado. E isso, meu amigo, é um tiro no pé para qualquer programa de segurança do trabalho.

**CLIQUE ABAIXO E OUÇA**



**CLIQUE ABAIXO E ACESSE**

# NORMAS REGULAMENTADORAS

Por outro lado, quando a gente cria um clima seguro, a coisa muda de figura. No clima seguro, as pessoas se sentem à vontade para se expressar. Elas sabem que a segurança não está apenas na prevenção de acidentes, mas no cuidado com o bem-estar do colega. Um clima seguro é aquele onde todos têm liberdade para apontar riscos, sugerir melhorias e até questionar quando algo não parece certo. Não é sobre ser permissivo ou relaxar as regras, mas sim sobre criar um espaço onde o erro não é motivo de punição, mas de aprendizado.

Eu sempre falo para as empresas com as quais trabalho: "Você quer uma cultura de segurança verdadeira? Então, invista na confiança!" Quando os colaboradores confiam uns nos outros e nos líderes, a segurança ganha uma força que nenhum treinamento ou norma pode garantir sozinha. As pessoas passam a trabalhar não por medo da consequência, mas porque sabem que todos ali estão no mesmo barco e que, juntos, podem tornar o ambiente de trabalho mais seguro.

**Norminha onde você estiver**

E claro, criar esse clima não é fácil. Exige paciência, persistência e muita disposição para ouvir. O líder precisa ser acessível, precisa mostrar que a segurança não é apenas um conjunto de regras, mas um compromisso genuíno com o bem-estar de todos. E mais: é preciso agir com transparência, demonstrando que está pronto para corrigir falhas e buscar melhorias, sem nunca criar aquele medo de ser reprovado.

Em um ambiente de medo, o erro é encarado como algo inaceitável. Mas em um clima seguro, o erro é uma oportunidade de crescer, de evoluir. As pessoas entendem que aprender com o erro faz parte do processo, e que o medo não pode ser um obstáculo para a busca de soluções.

É por isso que, quando me perguntam o que é mais importante em um programa de segurança, eu sempre digo: "A segurança começa com as pessoas. E as pessoas, se sentindo seguras, vão se engajar e cuidar umas das outras. Aí sim, o ambiente se torna realmente seguro." Um clima seguro é um reflexo de respeito, de confiança, de cuidado. E isso, meus amigos, é o que realmente transforma uma empresa.

**Adquire o Livro "Hierarquia de Controle dos Riscos": Digital**  
[https://pay.hotmart.com/O90387940H?sck=HOTMART\\_PRODUCT\\_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1\\*1eviqzo\\* ga\\*MTU1NjMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5\\* ga GQH2V1F11Q\\*MTcwNzc0NzOMi42LjE uMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjA.&bid=1737571486397](https://pay.hotmart.com/O90387940H?sck=HOTMART_PRODUCT_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1*1eviqzo* ga*MTU1NjMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5* ga GQH2V1F11Q*MTcwNzc0NzOMi42LjE uMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjA.&bid=1737571486397)

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

**N825**



## 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.

**Pronta Entrega!**

[@jgbequipamentos](https://www.instagram.com/jgbequipamentos)

## Adicional de periculosidade não pode ser reduzido em acordo, diz TST

**Norminha 825, 27/03/2025**

**A 7ª Turma** do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma usina siderúrgica a pagar a um metalúrgico o adicional de periculosidade no percentual de 30% sobre a remuneração, e não apenas de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco.

A decisão segue o entendimento do TST de que o pagamento da parcela não pode ser negociado e reduzido em normas coletivas.

Na reclamação trabalhista, o metalúrgico disse que trabalhou na Usiminas de 1983 a 2017 exposto a risco elétrico (acima de 250V) e, por isso, teria direito ao adicional de periculosidade em grau máximo, de 30% sobre o valor da remuneração, com repercussão sobre as demais parcelas salariais.

A 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano (MG) julgou procedente o pedido, com base em perícia que constatou que o profissional, por todo o seu período de serviço, esteve exposto às condições de perigo e riscos de acidentes.

**Pagamento proporcional**  
No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) reformou a sentença. Apesar de constatar que ele esteve exposto ao perigo durante todo o contrato, o TRT entendeu que as negociações coletivas que previam a proporcionalidade do adicional deveriam ser respeitadas, com base na jurisprudência do TST vigente na época (Súmula 364, alterada em maio de 2011).

O TRT observou ainda que, em novembro de 2012, a empresa começou a pagar adicional de 30% sobre o salário mensal, com a alteração da súmula.

A atual redação da Súmula 364, atualizada em 2016, considera inválida



cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que fixe o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco.

**Mitigação vedada**  
O ministro Agra Belmonte, relator do recurso de revista do metalúrgico, reforçou que, no TST, prevalece o entendimento de que o pagamento do adicional de periculosidade é uma medida de saúde e segurança do trabalho garantido por norma de ordem pública, e é vedada qualquer forma de mitigação desse direito.



Você que é Docente de SST, Associe a ANDEST do Brasil  
[www.andestdobrasil.org](http://www.andestdobrasil.org)

Assim, acordos ou convenções coletivas de trabalho não podem flexibilizar o percentual em patamar inferior ao legal, ainda que proporcional ao tempo de exposição ao risco.

O ministro lembrou ainda que o Supremo Tribunal Federal fixou tese jurídica que reitera a compreensão de que existem limites objetivos à negociação coletiva (Tema 1.046 de repercussão geral). **CONJUR**

**N825**

## CBSP atualizou e publicou Instruções Técnicas

Instruções Técnicas do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo foram publicadas através de PORTARIA Nº CCB 003/800/25, DE 19 DE MARÇO DE 2025

**Norminha 825, 27/03/2025**

**Abaixo** citamos algumas das Instruções Técnicas que foram atualizadas:

**IT 01 - Procedimentos administrativos:** Errata publicada com correções e nova dinâmica para extensão da vigência de licença para OCM e ISO 14000;

**IT 03 - Terminologia de SCI:** englobou todos os conceitos que estavam esparsos em atos normativos;

**IT 08 - Segurança estrutural:** incluiu a segurança estrutural de edificações em madeira. Além disso, atualizou referência normativa.

**IT 09 - Compartimentação horizontal e vertical:** atualização da referência normativa e de nomenclatura de elementos envidraçados;

**IT 11 - Saídas de emergência:** inclusão de desenhos que melhor exemplificam os tipos de escadas; inclusão de parâmetros para elevador de emergência (parâmetros de NBR já eram adotados. Só se incorporou ao texto da IT);

**IT 17 - Brigada de Incêndio:** possibilidade de disponibilização de EAD da parte teórica, somente se for em plataforma disponibilizada pelo CB; inserção do dimensionamento de brigada para M-6 (coberturas vegetais);

**CLIQUE AQUI** e acesse o Diário oficial do estado de São Paulo para conhecer todas as atuais Instruções Técnicas do Corpo de Bombeiros do Estado.

**N825**



## Crônica da Semana

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

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

### Não é o que você fala, é como você fala

**Norminha 825, 27/03/2025**

**Na fábrica** do Seu Raimundo, to do mundo sabia que segurança era coisa séria. O problema é que, sempre que ele abria a boca, parecia que estava chamando todo mundo de burro.

Ô, João! Vai colocar esse capacete direito ou tá querendo testar a resistência da tua cabeça?

Maria, esse cinto de segurança tá frouxo! Quer voar igual pipa no vento?

Zé, se eu ver você sem luva de novo, te mando pra casa bordar renda!

A intenção era boa, claro. Mas o tom? Ai já era outra história. João se sentia humilhado, Maria ficava com raiva e Zé só pensava em dar o troco. No fim, ninguém escutava de verdade, só fingia.

**Norminha onde você estiver**

#### A Lição do Café

Até que um dia, Seu Raimundo, distraído, pegou um copo de café fervendo e, sem querer, jogou um gole direto na boca. O resultado? Um pulo digno de acrobata de circo e um palavrão que fez eco na fábrica inteira.

Dona Neide, da limpeza, que não perdia uma boa oportunidade de dar uma lição, olhou e disse:

O café não tava errado, Seu Raimundo. O problema foi o jeito que o senhor tomou.

O recado foi certo. Naquela hora, ele percebeu que falar sobre segurança era igual a tomar café quente: não adianta despejar tudo de uma vez e de qualquer jeito. Tem que ter calma, jeito e paciência.

#### Mudança de Tom, Mudança de Postura

No dia seguinte, em vez de gritar, Seu Raimundo chamou João e disse:

Meu amigo, ajusta esse capacete aí. Ele é a única coisa entre a tua cabeça e um parafuso caindo.

Maria ouviu um tom diferente:

Deixa-me te ajudar a apertar esse cinto. Segurança é igual abraço: tem que ser firme, mas confortável.

E Zé, que já esperava uma bronca, só ouviu:

Cara, essa luva aqui vai salvar tuas mãos. Tu trabalhas bem demais pra correr esse risco.

**CLIQUE ABAIXO E OUÇA**



**CLIQUE ABAIXO E ACESSE**

## NORMAS REGULAMENTADORAS

O resultado? Todo mundo começou a prestar mais atenção. Não por que tinha medo da bronca, mas por que agora sentiam que segurança não era sobre mandar, e sim sobre cuidar.

Moral da história? Não é o que você fala, é como você fala. Segurança do trabalho não é só seguir regras, é também saber comunicar de um jeito que as pessoas queiram ouvir. Porque a voz certa, no tom certo, pode salvar mais vidas do que qualquer placa de advertência.

**N825**

# calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !



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



Associado  
**ANIMASEG**

## Funcionário pede indenização a empregador após ser mordido pelo próprio cachorro em home office na Bahia

TRT-BA entendeu que a empresa não pode ser responsabilizada por acidentes domésticos ocorridos durante o home office

**Norminha 825, 27/03/2025**

**A Justiça** do Trabalho negou o pedido de indenização de um funcionário da Vale que sofreu uma lesão no joelho após ser mordido por seu próprio cachorro enquanto trabalhava remotamente. O analista operacional sênior alegou que a empresa deveria ter fornecido orientações sobre os riscos de manter animais de estimação no ambiente de home office e solicitou reparação por danos morais e materiais.

De acordo com o relato do trabalhador, o incidente ocorreu quando seu cachorro, que estava deitado sobre sua perna, fez um movimento brusco, atingindo seu pé e provocando a torção do joelho esquerdo. Como resultado, ele precisou passar por cirurgia.

O pedido de indenização foi rejeitado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia (TRT-BA), que manteve a decisão da Vara do Trabalho de Senhor do Bonfim. A juíza Flávia Muniz Martins destacou que não havia qualquer relação entre a atividade profissional exercida pelo empregado e o acidente, afastando a responsabilidade da Vale.

Segundo a magistrada, o ambiente doméstico é de responsabilidade do próprio trabalhador, e a empresa não pode ser responsabilizada por riscos domésticos. Além disso, uma perícia apontou que o funcionário já

possuía uma condição de saúde preexistente, discopatia degenerativa, e que a lesão no joelho não estava relacionada às suas atividades profissionais.

O desembargador José Cairo Júnior, relator do caso, classificou a tentativa do trabalhador de responsabilizar a empresa como "inusitada e desprovida de qualquer fundamento jurídico razoável".

Ele reforçou que, no regime de home office, o ambiente de trabalho é gerido pelo próprio empregado, sem controle do empregador, e que a responsabilidade da empresa só poderia ser reconhecida caso houvesse um vínculo direto entre o acidente e a função exercida, o que não foi identificado no caso.

Com isso, o TRT-5 manteve a decisão de primeira instância, negando qualquer responsabilidade da Vale pelo acidente ocorrido na residência do funcionário.

#### OPINIÃO:

Quais os direitos trabalhistas do empregado em teletrabalho?

O teletrabalho ou home office é o tipo de prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como tra-



A Justiça do Trabalho negou a indenização a um funcionário da Vale que sofreu lesão no joelho após mordida de seu cachorro enquanto trabalhava em home office, determinando que o acidente não tinha ligação com a atividade profissional.

balho externo.

Ou seja, é o trabalho executado no domicílio do empregado e/ou realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Veja matéria a respeito na página 5 dessa edição. **TERRA**

**N825**

# SINDITEST-PE

ABRIL VERDE 2025

ASSÉDIO E OUTROS RISCOS PSICOSSOCIAIS - NOVA EXIGÊNCIA DA NR-1 QUANTO À SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS



**FABRÍCIO VAREJÃO**  
ENGENHEIRO,  
PROFESSOR E ESCRITOR



**JOSÉ HÉLIO LOPES**  
PSICÓLOGO E TÉCNICO  
DE SEGURANÇA DO  
TRABALHO



**CLEBER MEDEIROS**  
PROFESSOR DE  
SEGURANÇA DO  
TRABALHO

15 DE ABRIL  
13:30H - 17H

MTE - MINISTÉRIO DO  
TRABALHO E EMPREGO

AV. GOV. AGAMENON MAGALHÃES, 2000 - ESPINHEIRO

Para participar basta clicar aqui e efetuar sua inscrição.

O evento é gratuito! porém, caso deseje adquirir o Certificado de participação do evento, deverá sinalizar no "SIM" no ato da inscrição e realizar o pagamento no valor de 5,00(cinco) reais via PIX.



# Cérebro em Ação

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

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

## AMOR OU DEPENDÊNCIA?

**Norminha 825, 27/03/2025**

O sentimento amor, é um assunto difícil e escorregadio, por isso muitas vezes assusta. Muitas pessoas apresentam dependência afetiva extrema que os impede de estabelecer relações amorosas adequadas. Não existe campanha de prevenção e ou tratamento contra o mal amor, existe um processo de aprendizado aprofundo em relação a si mesmo, que o blindará das dependências afetivas.

Tem-se estabelecido uma preocupação ainda maior com a ausência de amor ao invés de amor excessivo.

Vivemos com a dependência afetiva à nossa volta. A aceitamos, a permitimos e a patrocinamos. Quem não sofreu alguma vez os efeitos do apego amoroso irracional? Quando o amor excessivo dispara, nada parece contê-lo. O senso comum, a terapia, a farmacoterapia, a religião, os médiuns, a regressão, a hipnose tudo fracassa. Nem magia, nem terapia. A dependência afetiva é o pior dos vícios.

**Norminha onde você estiver**

Devemos lembrar que amar somente se justifica quando podemos fazê-lo de forma limpa, com honestidade e liberdade. A dependência afetiva é um vício, depender da pessoa que se ama é se enterrar vivo, um ato de automutilação psicológica, em que nossa essência, nosso auto respeito, nosso amor próprio, são doados ao outro irracionalmente. Sob o disfarce de amor romântico, a pessoa dependente afetiva, começa a sofrer uma despersonalização lenta e implacável até se transformar em um estado de adoecimento psíquico e físico! E quando a dependência é mútua, um espirra o outro assoa o nariz, ou um sente frio e o outro coloca o casaco. Errado isto? Não, se fosse saudável!! Porém se tratando de dependência, essa relação torna-se sim dolorosa, triste e sufocante. É o típico casal que não se complementam, são frios um com o outro, se desrespeitam muitas vezes, mas não se largam... não conseguem assumir uma posição de liberdade emocional tornando talvez o próprio relacionamento mais saudável, ou partindo para viver o âmbito afetivo de forma mais construtiva como poderia ser!

Há inúmeras causas e consequências que geram a dependência afetiva, em outras edições poderemos fa-

lar melhor sobre elas.

Compreendam que o que define a dependência afetiva não é o desejo e sim a incapacidade de renunciar a ele.

Carina Almeida Ramos Medina  
Psicóloga, Neuropsicóloga &  
Hipnoterapeuta Clínica  
CRP/SP 06/82542

**N825**



# 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**

## Quais os direitos trabalhistas do empregado em teletrabalho? Saiba os pontos importantes da nova lei

**Norminha 825, 27/03/2025**

Por Nara Brito Barro\*

Desde a pandemia houve um aumento no trabalho realizado em home office, que é a mesma coisa que teletrabalho ou trabalho remoto.

O teletrabalho ou home office é o tipo de prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Ou seja, é o trabalho executado no domicílio do empregado e/ou realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Essa modalidade pode acontecer de forma híbrida, parte em home office e outra parte pessoalmente.

O teletrabalho não era amplamente regulamentado pelas leis trabalhistas, porém, em 2022 foi sancionada uma nova lei que traz mais luz a essa questão, e a lei é a 14.442/22.

Alguns problemas gerados pela falta de regras específicas que regulamentassem pontos referentes ao teletrabalho, home office e trabalho híbrido foram esclarecidos com essa nova lei, para trazer maior segurança jurídica a todos.

Vamos esclarecer alguns pontos importantes desse tipo de prestação de serviço que são recorrentes.

**Quem trabalha home office ou teletrabalho tem carteira assinada?**

Sim! O fato de o empregado trabalhar em casa, em home office ou teletrabalho, ou seja, de outro local que não seja na empresa contratante não descaracteriza uma relação de emprego e não pode ser tratado diferente de empregados que trabalham presencialmente.

Para saber se o empregado deve ser registrado como CLT, basta che-

car as condições de trabalho propostas e realizadas como:

- jornada diária por alguns dias na semana ou remuneração pelo trabalho (produção/tarefa);
- pessoalidade, ou seja, o empregado não pode ser substituído por outra pessoa que ele indicasse;
- e tem que receber ordens da empresa contratante sobre o serviço a ser realizado.

Isso que basta para ser considerado empregado CLT, portanto, a lei não exige do empregado ter exclusividade e nem que trabalhe presencialmente, então, se ele mora em outro estado ou cidade, ele é empregado para todos os fins legais.

Além disso, o contrato de trabalho tem que ser firmado, ou seja, precisam constar em documento escrito e expressamente o regime de trabalho sob essa modalidade, se será por jornada diária, por exemplo, segunda a sexta com horário, ou se por produção ou tarefa.

**Quais são os direitos trabalhistas de quem trabalha em teletrabalho ou home office?**

Os direitos são os mesmos de um trabalhador presencial. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS, vale-alimentação e, também, vale-transporte se o contrato for híbrido (parte presencial e parte remoto), dentre outros.

Portanto, entre os direitos que esses trabalhadores em home office ou teletrabalho possuem estão:

- registro em Carteira de Trabalho, informando a data da admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de pagamento;
- férias;
- 13º salário;
- recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- fornecimento de vale-transporte referente aos dias que o funcionário precisa se deslocar;
- auxílio-doença acidentário;
- remuneração compatível com sua função, independentemente do local onde o trabalhador presta serviços;
- outros benefícios concedidos

aos funcionários, como auxílio-creche, plano de saúde, auxílio educacional, etc. ou estabelecidos de acordo com a convenção coletiva de trabalho.

Além dos direitos coletivos, a empresa pode fornecer aos prestadores de serviços via home office as ferramentas de trabalho necessárias ao exercício da função, desde que esteja previsto em contrato.

**Quem trabalha em home office ou teletrabalho tem direito a ajuda de custo?**

De acordo com o artigo 2º da CLT, o empregador é obrigado a arcar com as despesas relacionadas à sua empresa. Essa medida se faz necessária para que o trabalhador não arque com despesas que originalmente são de responsabilidade do empregador, comprometendo assim sua renda mensal.

Porém, a nova lei que trata sobre o teletrabalho possibilita as partes acordarem de forma distinta do convencional. Para isso, cabe ressaltar por escrito no contrato de prestação de serviços via home office ou teletrabalho como as despesas fixas (energia elétrica, internet e telefone, entre outras) serão tratadas.

A empresa pode acordar um valor mensal a ser pago ao trabalhador a título de ajuda de custo ou então o funcionário pode apresentar as faturas para recebimento de reembolso.

Na falta de menção a esses itens no modelo de contrato de trabalho home office será interpretada como responsabilidade do empregador, de acordo com a legislação trabalhista.

**O que a empresa deve fornecer para home office? Quais equipamentos de home office precisa ser fornecidos obrigatoriamente pelas empresas?**

- Notebooks ou Desktop completo (CPU, monitor, mouse, teclado, cabos de energia);
- Celular corporativo;
- Cadeira;
- Mesa de trabalho;
- Eventual ajuste de custo com os gastos de eletricidade, planos de celular ou internet.

**Quem trabalha home office ou te-**

**letrabalho tem direito a hora extra e a intervalos? Horas extras continuam valendo no home Office?**

Sim, elas devem continuar sendo pagas. Se houver controle ou a mera possibilidade do controle da jornada de trabalho, ainda que por meio remoto, com a utilização de cursos tecnológicos e de informática, elas devem ser pagas.

Um detalhe importante é que no modelo por produção ou tarefa a empresa se isenta da obrigatoriedade de controle da jornada do colaborador, ou seja, não precisa realizar o acompanhamento das horas trabalhadas e nesse tipo de prestação de serviços não haveria pagamento de horas extras.

Se o contrato for híbrido, no período da prestação do trabalho de forma remota, a pessoa caso tenham uma jornada a cumprir, devem seguir as mesmas regras do controle de jornada presencial.

**Quem trabalha em home office ou teletrabalho tem direito ao adicional noturno?**

Sim, o empregado que trabalha à noite por jornada diária fixada, por exemplo, entre 22 horas de um dia até 05 horas do outro dia, terá direito, em caso de a empresa ter meios de fazer o controle da jornada, como acesso a aplicativos (WhatsApp, e-mails, programas) e pontos eletrônicos para tanto.

**Quem trabalha em home office ou teletrabalho tem direito a feriado?**

Sim. As regras para o trabalho no feriado continuam as mesmas previstas em lei. Ou seja, para quem está trabalhando em home office, a regra é a mesma, caso o trabalho seja mantido o empregador deve fazer a compensação por meio de folga posterior ou pagar a remuneração por aquele dia em dobro.

Importante o(a) empregado(a) sempre consultar uma advogada trabalhista para avaliar a situação de forma detalhada e personalizada.

- Caso tenha ficado alguma dúvida, mensagem por escrito no WhatsApp pelo contato (11) 91113-1133 (Dra. Nara - Advogada Trabalhista).

**N825**



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

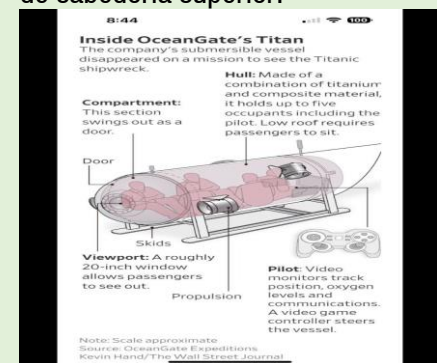
**CAIO CESAR CACHONI**

caioepseg@terra.com.br

# Sabedoria da precaução: mérito de não ser estúpido

**Norminha 825, 27/03/2025**

**A inteligência**, em sua concepção mais glorificada, é frequentemente vista como um atributo raro, uma qualidade reservada a espíritos excepcionais, forjada pelo gênio, pelo talento nato ou pelo esforço hercúleo de poucos iluminados. No entanto, talvez uma das mais subestimadas virtudes não seja o cultivo ativo da inteligência, mas a prevenção diligente da estupidez. Desta forma que as organizações pretendem compor seu quadro de trabalhadores em todos os níveis hierárquicos. Assim, se a genialidade é um dom inconstante e nem sempre acessível, a prudência de não ser tolo está ao alcance de todos e pode, por si só, ser uma forma de sabedoria superior.



Caso real, envolvendo comportamento nada apropriado de pessoas supostamente “inteligentes”, tomando decisões frágeis intelectualmente, resultando em suicídio involuntário de forma desnecessária: em 18.06.2023, o submersível Titan, operada pela OceanGate, empresa privada, cobrando US\$ 250.000 por pessoa para visita ao naufrágio do navio Titanic, quando ocorreu a implosão sob as águas do Oceano Atlântico Norte, na Costa da Terra Nova, morrendo todos as cinco pessoas, como Hamish Harding (1969-2023), empresário britânico, piloto, explorador e turista espacial; Paul-Henri Nargeolet (1946-2023), piloto e ex-comandante da marinha francesa, mergulhador de profundidade; Shahzad Dawood (1975-2023), empresário, investidor e filantropo paquistanês-britânico, vice-presidente da Engro Corporation, diretor da Dawood Hercules Corporation e o filho Soleman Dawood. Stockton Rush, engenheiro e comandante da operação turística com larga experiência na área marítima, porém extremamente cético em relação aos procedimentos de segurança e seus custos.

David Lochridge, diretor de operação marinhas da OceanGate, em relatório documentado compôs as preocupações sobre a segurança do submersível Titan, recomendando testes e certificações oficiais, o que foi rejeitado veemente pelo alto valor a ser pago. A Marine Technology Society expressou preocupações unânimes com o submersível, também ignorada. Stockton Rush CEO da OceanGate foi alertado e advertido por ex-funcionários e ex-tripulantes sobre prováveis riscos.

A estupidez, diferentemente da ignorância, não reside meramente na falta de conhecimento, mas, no há-

bito de agir sem reflexão, no apego irrefletido ao erro, na recusa obstinada de aprender. Muitos que se julgam inteligentes não o são verdadeiramente, pois confundem a posse de informação com discernimento, ou a rapidez de pensamento com profundidade. No entanto, o verdadeiro erro raramente surge da falta de intelecto puro, mas da incapacidade de evitar os erros mais básicos e recorrentes que levam ao desastre.

Friedrich Wilhelm Nietzsche (1844-1900), alemão, filósofo, filólogo, crítico cultural, poeta e compositor; com sua ironia mordaz, advertia contra os perigos da “estupidez voluntária”, aquele estado em que o indivíduo escolhe ativamente permanecer cego à complexidade do real, preferindo certezas cômodas a verdades incômodas. Da mesma forma, Arthur Schopenhauer (1788-1860), filósofo alemão; via na prudência, uma virtude frequentemente superior à genialidade: quantos homens inteligentes fracassaram, não por falta de talentos, mas por incapacidade de evitar as armadilhas mais previsíveis do destino?

A história está repleta de tragédias anunciadas, como afirma o engenheiro Washington Barbosa em seus estudos, porém, não causadas pela falta de genialidades, mas pela falta de juízo de alguns poucos. Lembro ainda que, impérios caíram, não porque faltaram estrategistas brilhantes, mas porque decisões estúpidas foram adotadas, sem que ninguém ousasse impedi-la. O erro humano, tão comentado e defendido por “intelectuais romancistas”, muitas vezes, não reside no desconhecimento das soluções, mas na recusa veemente de abandonar velhos equívocos. Observem que, lendo a “Crônica de uma tragédia anunciada”, entende-se claramente que houve abandono de toda e qualquer forma de prudência, rejeição de qualquer pensamento reflexivo e rejeição de experiências anteriores. O indivíduo acha-se arrojada, embarcando em uma canoa furada gratuitamente, porque prudência, uma palavra que, com o tempo, se vê distorcida do seu verdadeiro significado.

Em mais um caso real para ilustrar nosso assunto sobre comportamento inteligente, relato a explosão do ônibus espacial Challenger em 28 de janeiro de 1986, resultando na morte dos sete tripulantes inocentes sob o comando da NASA-Administration National Aeronautics and Space, onde inúmeros engenheiros supostamente hiperinteligentes, simplesmente se omitiram de forma vergonhosa.

Relatório do engenheiro MacDonalds, da Morton Thiokol Company, mostrou em reunião com os colegas engenheiros, a preocupação com a baixa temperatura climática, quando todos confirmaram a preocupação, pois sabiam que, quando está frio, a graxa na junta fica muito

viscosa, de modo que não consegue mover-se rápido o suficiente para fechar os vãos. Os anéis (O’Ring) dos foguetes SRB do ônibus espacial Challenger, eram de fluorelastômero especial, fabricado especialmente para a NASA, e possuíam boa performance em altas temperaturas. No entanto, quando esse elastômero era submetido a baixa temperatura, não se comportava tão bem, tornando-se duro e quebradiço. Assim, quando a temperatura climática no dia do lançamento do ônibus espacial Challenger era de dois graus abaixo de zero, o problema irreversível surgiu. No dia do lançamento, o gelo cobria vários instrumentos da base de lançamento do Centro Espacial Kennedy em Cabo Canaveral, Flórida.

Absurdamente, o Sr. Joe Kilminster, vice-presidente da Morton Thiokol Inc. recomenda, estupidamente, o lançamento, quando cópias do fax assinadas por Joe Kilminster com a recomendação da Morton Thiokol Inc. para prosseguir com o lançamento do ônibus espacial Challenger em 28 de janeiro de 1986, sem nenhuma referência a nenhuma temperatura ou hora em particular.

## Norminha onde você estiver

Em 2003, quando o Colúmbia, ônibus espacial se desintegrou em sua entrada na terra, morrendo todos os sete tripulantes, a causa desta tragédia foi um pedaço de entulho que se desprende da nave em seu lançamento, danificando a proteção térmica da asa esquerda, sendo reconhecida como uma falha técnica, quando um pedaço de espuma isolante se desprende da asa esquerda no instante da decolagem, o que enfraqueceu a proteção térmica da aeronave e permitiu o superaquecimento ao entrar novamente na atmosfera.

Dessa forma, talvez a sabedoria mais acessível não esteja na busca incessante por brilho intelectual, mas, na arte de evitar armadilhas, de não se deixar guiar por impulsos irrefletidos, de reconhecer que, na maior parte dos casos, não é o pensamento genial que nos salva, mas a prudência de não ser tolo onde há maioria tropeça.

A inteligência pode ser um privilégio, mas evitar a estupidez é uma escolha diária e, talvez seja essa, no fim, a forma mais realista e eficiente de sabedoria.

Simplesmente incrível como, observando uma imensa equipe de trabalhadores profissionais formados, com curso superior na área e outros cursos complementares, verdadeiros gênios quando analisados individualmente, ao integrar uma massa, o indivíduo regride mentalmente a um estado mais primitivo, semelhante ao de nossos ancestrais. Compara-se essa mentalidade a uma forma de hipnose coletiva, onde o sujeito abandona sua identidade racional e crítica para adotar um comportamento instintivo e instável. Essa ideia antecipa discussões

futuras sobre a “Psicanálise das Massas e Análise do Eu”, de Freud, utilizando a dinâmica do inconsciente coletivo.

A multidão, por essa ótica, não é guiada por argumentos racionais, mas por imagens, símbolos e narrativas emocionais. Isso explica o sucesso de líderes carismáticos que sabem manejar a retórica afetiva e o apelo simbólico para mobilizar grandes grupos sociais. Se as massas são incapazes de pensamento crítico, elas precisam ser conduzidas por líderes que saibam controlar suas emoções. Os grandes líderes da história não foram necessariamente filósofos ou intelectuais, mas oradores e manipuladores habilidosos.

Logo, a “Psicologia das Massas” escrito por Gustave Le Bon, publicada pela primeira vez em 1895, é uma obra dedicada ao estudo do comportamento em grupo e da Psicologia Individual, quando o autor explora as massas agindo coletivamente, se comportam de forma diferente dos indivíduos se comportam sozinhos. Segundo Le Bon, as massas são irracionais, sugestíveis e propensas a ação emocional mais do que a reflexão lógica. Essa teoria baseia-se na ideia de que em uma multidão, os indivíduos experimentam uma transformação psicológica. Argumenta o autor que a anonimidade proporciona aos indivíduos um sentimento de invulnerabilidade e uma redução da responsabilidade pessoal, o que pode levar a comportamentos que não exibiriam em circunstâncias normais e, por isto, se chama de “Alma coletiva” da massa, que atua sob influências hipnóticas de líderes carismáticos e repetição de ideias.

A análise de Le Bon também aborda como opiniões e emoções se contagiam rapidamente dentro de grandes grupos, levando as pessoas a agir na formação homogênea. Além disso, discute o papel dos líderes na formação de opiniões e crenças dentro das massas, destacando como esses líderes aproveitam seu carisma e retórica para manipular.

A multidão não é simplesmente um agrupamento de pessoas, mas um organismo psicológico, dotado de características específicas que emergem no momento em que os indivíduos deixam de pensar por si mesmos e passam a agir de forma coletiva. Ele, o Le Bon, afirma que a multidão opera segundo três princípios fundamentais: anonimato; contágio mental; sugestibilidade:

-Anonimato: indivíduo, dentro da massa, sente-se desprovido de responsabilidade, pois se dissolve na coletividade, permitindo comportamentos que ele não teria isoladamente;

-Contágio mental: as ideias e emoções dentro da multidão se propagam rapidamente, quase como uma infecção psíquica, eliminando o pensamento crítico e levando a

comportamentos homogêneos; -Sugestionabilidade: a multidão é altamente influenciável e tende a responder emocionalmente a estímulos simples, repetitivos e simbólicos, tornando-se suscetível à manipulação.

Observem que estes três elementos citados acima fazem com que a multidão tenha um comportamento irracional, regido mais pelo inconsciente do que pela razão. Isso significa que ela não delibera ou pondera, mas age por impulsos primitivos, guiadas pelas forças da emoção e pela simplificação das ideias.

Caríssimo leitor, eu como profissional prevencionista vos digo: “Todo aquele que, escuta e lê minhas palavras e as pratica, assemelhe-lo-ei ao home prudente. Aquele que ouve e lê minhas palavras, e não as cumpre, compará-lo-ei ao homem insensato, que edificou a sua casa sobre a areia”.

A leitura deste texto é a ocasião de um encontro. Quando o teor do trabalho é predominantemente técnico ou factual, os termos da troca entre o autor, eu, e o leitor, vocês, tendem a ser claros e bem definidos, o que um oferece e o outro, busca na leitura, são informações relevantes e ferramentas para a obtenção de novos resultados. O contato entre as mentes é de superfície e o grau de assimilação dos conteúdos é mensurável. Como alguém que passa boa parte do seu tempo lendo e investigando o comportamento humano, nunca canso de perguntar a mim mesmo: como entender e compreende o comportamento humano do trabalhador profissional que prejudica a si mesmo no desempenho do seu trabalho, respingando no próximo de forma até fatal, encerrando toda uma vida?

**CLIQUE ABAIXO E OUÇA**

**CLIQUE ABAIXO E ACESSE**

**NORMAS REGULAMENTADORAS**

Enquanto o trabalhador profissional não estiver preparado, habilitado para o cumprir o seu papel como trabalhador, naturalmente ele ferirá seu corpo e alma, terá mutilação em partes de seu corpo físico, adoececerá de forma irreversível, morrerá durante suas atividades técnicas operacionais, podendo ainda respingar toda a dor nos seus entre queridos, amados.

Portanto trabalhador, torne-se protagonista da sua vida profissional e não vítima.

Durante mais de três décadas, registros de, em média, 2.500 mortes, anuais de trabalhadores durante as suas atividades técnicas operacionais ocorrem no Brasil.

**Jorge Gomes**  
Comendador SST 2022

# Entidades prevencionistas entregam carta com conclusões do XXV Cobrasemt à FNE e busca influenciar políticas de SST

**ESPECIAL**  
Páginas 07, 08 e 09

**Norminha 825, 27/03/2025**

As entidades prevencionistas participantes do XXV Congresso Brasileiro de Segurança e Saúde no Trabalho (Cobrasemt) deram um passo importante na busca por melhorias nas condições de segurança e saúde no trabalho (SST) no Brasil. No dia 17 de março, durante a solenidade de posse da diretoria eleita da Federação Nacional dos Engenheiros (FNE) para o triênio 2025-2028, as entidades, representadas por **Leonídio Ribeiro**, coordenador do XXV Cobrasemt, entregaram ao presidente da FNE, **Murilo Pinheiro**, uma carta contendo as conclusões do congresso. O documento será encaminhado às autoridades competentes do setor.

**Norminha onde você estiver**

O XXV Cobrasemt, evento de grande relevância para profissionais e empresas da área, proporcionou um espaço para debates e troca de conhecimentos sobre as mais recentes tecnologias e práticas de SST durante a realização da 24ª edição da Feira Internacional de Segurança e Proteção (FISP), nos dias 22, 23 e 24 de outubro, no São Paulo Expo. A carta, resultado dessas discussões, apresenta propostas e recomendações que visam aprimorar as políticas públicas e promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

**Contribuições do XXV Cobrasemt**

A iniciativa, que contou com a participação das entidades ABERGO, ABHO, ABRAPHISET, ABRASEG, ABRATEST, ABREST, AISOHMEX-BR, ANAMT, ANATEST, ANDEST, ANEST, ANIMASEG, FENATEST, FNE, IBAPE e OBESST, demonstra o compromisso das entidades em defender os interesses dos trabalhadores e profissionais prevencionistas em contribuir para a redução dos acidentes de trabalho no país.



Entre os temas essenciais para a SST, a carta contempla:

- Reformulação da Política Nacional de SST
- Reativação da Secretaria de SST no Ministério do Trabalho
- Criação da Secretaria de Saúde do Trabalhador no Ministério da Saúde
- Concurso urgente para a Fundação centro
- Transparência do “S” do ESG
- Inclusão do Home Office na NR-17
- Políticas de longo prazo para EPIs e incentivo à tecnologia nacional
- Novo anexo da NR-6 sobre Dupla Proteção. E muito mais!

“Acreditamos que a entrega desta carta é um passo fundamental para levar as demandas do setor às autoridades competentes e influenciar a formulação de políticas mais eficazes”, afirma o engenheiro de Segurança do Trabalho, Leonídio Ribeiro, coordenador do XXV Cobrasemt.

A expectativa é que o documento seja analisado pelas autoridades e que as propostas apresentadas sejam consideradas na elaboração de novas normas e regulamentações de SST.

A íntegra da carta com as conclusões do XXV lida abaixo:

## CARTA XXV COBRASEMT CONGRESSO BRASILEIRO DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As Entidades participantes do XXV COBRASEMT (ABERGO, ABHO, ABRAPHISET, ABRASEG, ABRATEST, ABREST, AISOHMEX-BR, ANAMT, ANATEST, ANDEST, ANEST, ANIMASEG, FENATEST, FNE, IBAPE e OBESST) apresentam as conclusões extraídas das discussões mantidas neste congresso, que visam a primorizar as condições laborais no Brasil, garantindo maior segurança, bem-estar e dignidade aos trabalhadores e trabalhadoras e, consequentemente incremento da produtividade de nas organizações. Dentre os principais pontos destacados, ressaltamos:

**1 – REFORMULAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (PNSST) – A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho -PNSST- é uma ação fundamental, que visa a inclusão social, política, acadêmica, cultural e social e que deve defender o direito de todos os trabalhadores e trabalhadoras**

e estudantes em todos os níveis de formação, em aprenderem, praticarem e participarem juntos, dos critérios que caracterizam o amplo e efetivo controle dos novos e antigos riscos laborais.

Deve estar amparada por um conjunto de normas legais e técnicas, objetivos e estratégias específicas visando a valorização da segurança, da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras com foco nas condições e ambientes de trabalho, permitindo-lhes maior dignidade no trato com os recursos de produção.

A PNSST cumpre então estimular a melhor comunicação entre gestores: governo, empresários, presta-

dores de serviço, trabalhadores e usuários em geral, de modo a construir processos de enfrentamento de relações de poder, trabalho e afeto que muitas vezes produzem atitudes e práticas desumanizadoras que inibem a autonomia e a corresponsabilidade dos profissionais de SST em seu trabalho e dos usuários nos cuidados de si próprios, conforme institui a Política Nacional de Hu-



manização.

Por meio de novas visões / valores relacionados as diretrizes que formatam esta Política Nacional de SST, a favor do seu adequado atendimento, que não podemos fugir, de vido aos requisitos impostos pelo novo mundo do trabalho, com objetivo de otimizar as relações do trabalho, antecipar-se a problemas oriundos de novos riscos laborais e os seus impactos/interfaces entre o ambiente interno e o externo, bem como em tendimento da diversidade, que envolve a trabalhadora/trabalhador,

maior qualidade na construção de Normas Regulamentadoras, com ênfase no binômio “Direito do Saber (da trabalhadora e do trabalhador) x Dever de Informar (do empregador), dentro do máximo consenso possível entre Trabalho – Capital. Para assegurar a máxima efetividade, a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho deverá ter gestão interministerial compartilhada entre os Ministérios do Trabalho, Saúde e Previdência, conforme previsto no texto original do Decreto 7.602/2011.

**Fundamentos básicos:**

– Criação e a padronização de políticas de SST voltadas para os trabalhadores do setor público, a fim de garantir condições adequadas de trabalho e bem-estar para esses profissionais, que também enfrentam riscos e desafios em suas atividades.

– Realizar avaliações periódicas do impacto das políticas e práticas de SST nas condições de trabalho e na saúde dos trabalhadores. Isso ajudará a ajustar as estratégias conforme necessário.

– Criação de um plano de contingência e resiliência sanitária é crucial para assegurar a continuidade das operações e proteger os trabalhadores durante crises.

– Criar um sistema de incentivos para empresas que implementam práticas exemplares em SST, pro-

movendo uma cultura de segurança através de reconhecimento e recompensas.

– Parcerias com Instituições de Pesquisa e organizações privadas. Fiscais Voluntários de SST – Os Sindicatos e entidades prevencionistas poderiam analisar este tipo de trabalho “voluntário”. Não é difícil perceber que existem muitos profissionais aposentados, quer na iniciativa privada e mesmo na auditoria fiscal do trabalho, na própria Fundação centro, pertencentes a ex-corpos docentes, com excelentes conhecimentos e experiências em SST, que poderiam se sentir úteis, prevenindo a sua saúde mental e até física, participando deste grupo de fiscais “voluntários”.

– **Oportunidade de Negócios** – Dispor de estratégias para explicar às organizações, e mesmo para os profissionais de SST, que a melhoria das condições e ambientes de trabalho é uma oportunidade de negócios. É possível conciliar os interesses da indústria, do setor empresarial, com os interesses da segurança e saúde no trabalho. Devemos acreditar que é algo alcançável dentro da própria tríade da OIT: Trabalho Seguro Saudável e Produtivo.

– **Criação da disciplina de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) em todos os níveis do ensino da educação** – Inserir conteúdos voltados à

*Continua na Página 08/13*



## ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

**EXAMES MÉDICOS COMPLETOS**

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

**TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS**

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

**prevseg\_ata@yahoo.com.br**

**prevseg-ata.com.br**

**CONTATOS:**

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

## Continuação da Página 07/13

SST no currículo educacional, a partir do ensino médio, incluindo escolas profissionalizantes. Acreditar que a conscientização desde a terceira infância é fundamental para a construção de uma cultura preventiva no ambiente de trabalho.

- **Que o INSS amplie os Processos de Ações Rescisórias** – Para os empregadores que negligenciam com a segurança no trabalho e são responsáveis pela ocorrência dos acidentes. Que assumam os ônus com as custas dos mesmos e não a sociedade, como geralmente ocorre.

- **Um Novo Formato de Fiscalização** – Tendo em vista, que sempre há o chamamento de atenção sobre os escassos recursos humanos no Serviço Público, em especial, no campo da fiscalização das relações do trabalho, deve ser analisada a ideia do “Leão de Capacete”, que funcionaria, como ocorre no “Imposto de Renda”.

**2 – REATIVAÇÃO DA SECRETARIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SSST) NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO** – Uma forte demonstração do governo em prol da segurança e saúde no trabalho e um exemplo superior às empresas, tendo em vista que as estatísticas de acidentes mundiais, provam que quanto mais a SST está próxima do poder de decisão, maior a probabilidade de minimização dos acidentes do trabalho.

- **Concurso Específico para a SST** – É necessário que especialistas nos vários campos da SST atuem realmente na auditoria fiscal do trabalho, principalmente na média, pequena e microempresa, que normalmente, apesar de constituir o maior contingente de organizações, sem medo de errar 99%, são desassistidas. Estes experts levariam, em uma primeira instância, seus conhecimentos e experiência a este grupo empresarial, atuando com imparcialidade e dentro da necessária ética, saberão quem realmente estará comprometido em prol da melhoria contínua das condições e ambientes de trabalho. Tornar-se-ia necessário, para que estes auditores especiais, tivessem a certeza de que não perderiam a sua carreira de estado, sendo preservado os seus direitos já adquiridos, para que eles dessem apoio ao item 3, que fundamentaria este em referência. Indiscutivelmente, estes auditores fiscais, especializados em SST, seriam valorizados pelos trabalhadores e pela sociedade como um todo. Médias empresas não poderiam ser enquadradas num grupo de “desassistidas”. Cerca de 94% das empresas ativas no país são ME e EPP. Disponível em: Brasil tem 2,7 milhões de novas empresas em 2023 — Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços ([www.gov.br](http://www.gov.br)) Médias empresas não poderiam ser enquadradas num grupo de “desassistidas”.

**3 – CRIAÇÃO DA SECRETARIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA NO MINISTÉRIO DA SAÚDE** – Atualmente, a Saúde

do Trabalhador e da Trabalhadora ocupa a quarta posição na hierarquia do Ministério da Saúde, sendo uma coordenação no âmbito do Departamento de Vigilância em Saúde e Ambiente – SVSA do Ministério da Saúde. A instância da Vigilância em Saúde do Trabalhador é responsável pela promoção, prevenção e assistência à saúde de todas as pessoas trabalhadoras, independentemente do tipo de vínculo, e foi instituída pela Constituição Federal de 1988 na mesma posição da vigilância sanitária e epidemiológica (art. 200, II), sendo imperioso que tenha essa posição de relevância refletida no organograma do Ministério da Saúde para uma maior efetividade das ações de saúde do trabalhador e efetiva redução dos índices de acidentalidade e adoecimento no trabalho decorrentes do trabalho enquanto determinante e condicionante da condição de saúde ou de doença das pessoas.

### Norminha onde você estiver

**4 – CONCURSO URGENTE PARA OS QUADROS DA FUNDACENTRO** – De nada adiantarão os itens anteriores, se não tivermos pesquisadores nesta referenciada Entidade de Estudos e Pesquisas de SST, na qual tive a honra de participar, que, inclusive com subsídios advindos da Fiscalização do Trabalho e da pesquisa que fariam, em muito subsidiará a técnica prevencionista, a construção e reformulação das Normas Regulamentadoras, o chamamento e regras para prevenção dos novos riscos originados das novas formas de trabalho. Estabelecer parcerias com universidades e institutos de pesquisa para desenvolvimento de estudos avançados e inovação em SST.

- **Realização de Concurso Público para a Fundacentro** – Fundamental para suprir a necessidade de pesquisadores especializados em SST e fortalecer a elaboração de Normas Regulamentadoras (NRs).

**5 – IMPORTÂNCIA DE MANTER O PARECER CFE 19/87 PARA FORMAÇÃO DO ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO** – O Parecer 19/87 estabelece o currículo básico e a carga horária mínima (de 600h) para cursos de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho atendendo artigo da Lei 7.410 de novembro de 1985 e do Decreto 92.530/86.

O Parecer CFE 19/87 está em vigor, e é a base para um curso de qualidade. A área de atuação e as atribuições desta profissão foram definidas em 1987 quando existiam 28 Normas Regulamentadoras e hoje com 38 NR (mais de 35 anos depois) a profissão exige do profissional um maior desempenho, habilidades e competências. Conclamamos que o conteúdo programático e a carga horária do Parecer CFE 19/87 deve ser o mínimo oferecido e como já praticado por várias Instituições de Ensino Superior ampliado em conteúdo e carga horária para atender as demandas atuais de inovação e evolução tecnológica da área.

- **Atualização Constante dos Cursos de SST** – Que o COBRASEMT se

torne uma referência e induza à reflexão por proporcionar momentos nos quais os profissionais de SST, possam fazer reflexões de pensar, refletir e buscar informações, de conduzir e que jamais devem esquecer que o aprendizado tem que ser uma constante. É comum que os cursos que envolvem SST precisem estar atualizados para o perfil do profissional que a sociedade demanda. O profissional de SST deve ter uma formação muito além do conhecimento cientificamente válido. É necessário desenvolver competências profissionais, habilidades e atitudes cada vez mais exigentes em função do desenvolvimento tecnológico e ocorrência de novos riscos.

Excelência na formação de profissionais de SST para que sejam altamente capacitados de acordo com as necessidades atuais do país. Conscientização da importância da formação continuada e direcionada, haja vista, que participamos de uma área dinâmica.

- **Atualização, fiscalização da grade curricular de formação dos profissionais de SESMT em especial a do TST, excluindo a modalidade EAD na formação.**

- **Programa de Mentoria para Novos Profissionais de SST** – Implementar um programa de mentoria para novos profissionais de SST, aproveitando a experiência de profissionais aposentados ou com vasta experiência na área.

- **Trabalho Interdisciplinar / Multiprofissional** – É necessário que o profissional de SST veja o trabalhador e a trabalhadora como um todo e não apenas como indivíduos, portanto, observe a relação que ele tem com a comunidade e com o meio ambiente. Jamais deve ser esquecido a interdisciplinaridade. Entender que o trabalho em equipe é fator para melhoria dos ambientes e condições do trabalho, e que, portanto, não é um trabalho que envolve somente o profissional de SST. Precisamos dos higienistas, dos psicólogos, dos ergonomistas, dos fisioterapeutas, dos fonoaudiólogos, dos advogados e de todos os demais profissionais que possam contribuir na melhoria as condições, da organização, dos processos e dos ambientes de trabalho.

- **Regulamentação Urgentíssima dos Cursos EAD** – Deve atingir com máxima urgência possível, os cursos profissionalizantes, com o mínimo possível da modalidade a distância, ficando a mesma somente restrita a itens especializados que vão surgindo, para atender o nosso país continental, tendo em vista que o presencial otimiza o trabalho em grupo, em equipe, experiências práticas, trocas de ideias, em prol da criatividade, que gera a inovação e, principalmente, ao minimização de desentendimentos em prol de um objetivo a ser alcançado, em especial a melhoria constante das condições e ambientes de trabalho. Acreditado, com base na minha experiência cinquentenária, em especial na educação, que em função da “ganância de alguns do mercado edu-

cional”, temos um novo “trabalho semelhante ao escravo”, que é aquele professor, muitas vezes por problemas financeiros e, pior, agrido por uma dispensa desmotivada, “vende os seus conhecimentos e experiências” sem nenhum direito autoral. “Criaram” um certo “tutor” que escala “alguém”, para simplesmente, ler as telas do módulo com prado e, quando algum participante pede explicações, ele simplesmente responde “as explicações adicionais e as dúvidas podem ser tiradas no material didático que estão à disposição de vocês”. Pergunto, como o Brasil pode ser competitivo, gerador de empregos com qualidade em toda a sua visão, se a tríade defendida pela OIT não é colocada em prática: “Trabalho Seguro, Saudável e Produtivo”.

- **Uso de Realidade Virtual e Aumentada** – Integrar tecnologias de realidade virtual e aumentada em treinamentos de SST, oferecendo simulações realistas de cenários de risco.

- **Difusão da Comunicação entre os Profissionais de SST** – Comunicação nunca foi tão fundamental como forma de interação genuína com as pessoas, constituindo a ferramenta básica para o sucesso de um sistema de gestão. O Profissional de SST que é o líder deve adequar a frequência e a forma de comunicar, respeitando as necessidades individuais de seu time, considerando um esforço maior de contextualizar uma clareza de propósito. Isso significa que as nossas conversas, sejam escritas, por áudio ou webcam, devem transmitir maior energia, pois temos que ser mais diretos, praticar a escuta, fazer perguntas. Como líderes, devemos demonstrar que também somos vulneráveis, pedir feedback, evitar os monólogos e incentivar a participação de todos. Acredito que este é um dos princípios básicos do COBRASEMT.

- **Regulamentação Urgente dos Cursos de SST em Todos os Seus Níveis**. Inclusão de temas transversais relativos à prevenção de acidentes e doenças no trabalho em todos os níveis de ensino – Estamos em um momento de zelarmos urgentemente pela qualidade dos cursos em referência, em todos os seus níveis, devendo ser criado “Grupo de Trabalho”, que formate, em uma primeira instância, o conteúdo programático dos “Cursos de Técnico e de Engenheiro de Segurança do Trabalho”, para atender às necessidades prementes do atual mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, uma regulamentação dos mesmos, envolvendo o Ministério da Educação, o Sistema CONFEA-CREA, para o início de um controle de qualidade, com base nas responsabilidades que estes profissionais têm, inclusive, constantes de Resoluções (no caso do engenheiro, a Resolução CONEFA 359 de 31/07/91), em prol do adequado cumprimento de suas atribuições. Essa melhoria dos currículos deve ocorrer em todos os de-

mais cursos das áreas de engenharia e da saúde que tenham relação com o mundo do trabalho. Igualmente, até com uma importância prioritária e em linha com o preconizado pela Convenção 155 da OIT, levar conhecimentos, dentro de uma maior realidade possível, inclusive do ambiente escolar, aos participantes dos cursos, quer a nível fundamental, médio, técnico e similares, sempre enfatizando a realidade do trabalho, como também, ao maternal, por meio de aspectos cognitivos, aspectos do dia a dia do lar da trabalhadora e do trabalhador, de modo, desde a tenra idade, criar no futuro cidadão trabalhador, com visão de prevenção de acidentes no lar e no seu entorno e que ele deve sempre zelar pelo seu DIREITO DO SABER, com entendimento transparente do DEVER DE INFORMAR, de toda organização instalada no nosso Brasil.

**6 – TRANSPARÊNCIA DO S DO ESG** – Que fique transparente a Responsabilidade Social como fundamental para uma adequada governança corporativa por meio de adoção de princípios: responsabilidade das lideranças; análise e prevenção de riscos; tratamento justo dos direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativa da coletividade de trabalhadores; desenvolvimento de estratégias internas e diálogos transparentes entre tomadores de decisão, administradores e demais partes interessadas.

**7 – TRABALHO HOME OFFICE – INCLUSÃO NR 17** – Devido às novas tendências que estão ocorrendo no mundo do trabalho, visões sobre atendidos aos contratos de trabalho, minimização de horas em termos de deslocamentos, necessidade de regulamentação do direito à desconexão, que seja proposto um novo anexo para ser agregado à NR-17 Ergonomia.

**8 – FATORES PSICOSSOCIAIS** – Devido às sempre crises socioeconômicas e às novas morfologias do trabalho, que demandam a necessária identificação, avaliação, prevenção e controle dos fatores de riscos psicossociais decorrentes do trabalho, como a gestão organizacional, o contexto da organização do trabalho, o conteúdo das tarefas do trabalho, as características das relações sociais no trabalho, as condições do ambiente de trabalho, a interação pessoa-tarefa, os riscos decorrentes da jornada de trabalho, as violências e os assédios e o risco de morte e trauma no trabalho; o necessário controle de fatores externos ao trabalho, a melhoria da saúde pública, a comprovação que estes fatores atingem aqueles que executam atividades laborais nos mais variados setores econômicos, que seja proposta a formatação de uma norma regulamentadora relacionada a fatores psicossociais.

- **Criar a consciência de que na SST os fatores Psico- Físico- Sociais demandam estudos focados, conforme cada realidade, devem ser colocados em prática e ser rea-**

*Continua na Página 09/13*



## Continuação da página 08/13

**dequados sempre que necessário** – Na Ergonomia, ter a consciência de cada Ser Humano é único, cada em presa, mesmo sendo do mesmo seguimento, necessita de soluções próprias e de que promover conforto, segurança, saúde e eficiência nas atividades é um investimento na produtividade e qualidade do produto final. O Capital Humano é o que faz a empresa acontecer. Se todas as entidades voltadas à SST trabalharem em conjunto teremos muito mais a oferecer com maior rapidez, maior força e resultados positivos.

### Norminha onde você estiver

**- Foco em Saúde Mental** – Ampliar o foco em saúde mental no ambiente de trabalho, considerando o impacto do estresse e outros fatores psicossociais na saúde dos trabalhadores.

**- Direito à Desconexão** – Protegendo a saúde mental em conformidade com as NR-01 e NR-17 – O direito à desconexão é fundamental para evitar sobrecarga mental e promover um ambiente de trabalho saudável. A NR-01 exige que empresas adotem medidas preventivas para mitigar riscos ocupacionais, como estresse e burnout, enquanto a NR-17 assegura que as condições de trabalho preservem o bem-estar dos trabalhadores. Contudo, esse tema não recebe a devida atenção nas discussões normativas atuais. Com o aumento do teletrabalho e da hiper conectividade, é urgente incorporar o direito à desconexão nas revisões das NRs, estabelecendo limites entre vida profissional e pessoal. Medidas como horários limite para comunicações e campanhas de conscientização podem prevenir doenças, melhorar a produtividade e ajudar na retenção de talentos, além de demonstrar o compromisso das empresas com um ambiente de trabalho sustentável.

**9 – A NECESSIDADE URGENTE DE REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA PARA O SETOR DE TRANSPORTE AÉREO E FERROVIÁRIO** – O setor de transporte aéreo e ferroviário é crucial para o PIB brasileiro, sendo fundamental para a movimentação de pessoas e cargas pelo país. Diferente do transporte marítimo, que é parcialmente regulamentado pela NR-34, os setores rodoviário, ferroviário e aéreo carecem de normas específicas para segurança e saúde ocupacional. Isso obriga empresas e trabalhadores a se adaptarem a diversas NRs, enfrentando desafios para atender a exigências que nem sempre consideram as particularidades dessas atividades. Dada sua importância econômica e o grande número de trabalhadores, é essencial criar uma norma específica para o setor, abrangendo empresas e trabalhadores autônomos, visando maior segurança e padronização das práticas preventivas.

**10 – INCLUSÃO URGENTE DE NOVO ANEXO NA NR-6 – DUPLA PROTEÇÃO** – A dupla proteção é a utilização simultânea de um protetor auditivo do tipo concha e de um do tipo

placa de um único protetor auditivo não é suficiente para proteger de maneira satisfatória o sistema auditivo dos usuários. Com a utilização de dois protetores auditivos combinados é possível obter uma atenuação mais elevada que a maior atenuação estimada de um dos dois tipos de protetores auditivos, provendo assim uma maior proteção aos usuários expostos a níveis elevados de pressão sonora. A dupla proteção então representa uma solução, fornecendo uma atenuação maior.

**11 – REVISÃO AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO 664.335/2014** – O objetivo é analisar tecnicamente o resultado do julgamento pelo STF do Agravo de Recurso Extraordinário (ARE) 664.335, sobre a eficácia dos Protetores Auditivos (PA) na neutralização do ruído no ambiente de trabalho, com foco em três argumentos principais que fundamentaram a decisão. Primeiramente, sobre a atenuação real do ruído em campo pelos trabalhadores, demonstrando que os resultados obtidos em laboratório costumam superestimar a proteção fornecida pelos PAs devido às diferenças nas condições de uso. Em seguida, tratando da transmissão do ruído pelo corpo humano via ossos e tecidos, mostrando que essa via de transmissão é, frequentemente, insignificante em exposições de oito horas com níveis médios de ruído abaixo de 115 dB. Por fim, examinar os efeitos extra auditivos da exposição ao ruído, como distúrbios do sono, estresse, alterações cardiovasculares, entre outros, destacando estudos que relacionam esses efeitos à exposição prolongada a níveis elevados de ruído.

Ressaltamos, sobre o uso de informações obtidas da Previdência Social, que há necessidade de aprofundamento do estudo com tratamento adequado dos dados, para que se possa concluir estatisticamente a eficiência dos PAs. Por outro lado, a importância dos resultados brutos mostra a necessidade de mais pesquisas para que seja possível responder tecnicamente as dúvidas sobre os efeitos nocivos do ruído nos trabalhadores brasileiros.

Assim, entendemos que a importância do aprofundamento do debate sobre esse tema se dá por diversos aspectos. Além da discussão do grau de interferência das decisões judiciais no trabalho técnico de prevenção da exposição ocupacional aos agentes nocivos, há a urgente necessidade de que os debates sobre riscos ocupacionais, tanto técnico como jurídico, adquiram uma base comum de argumentação. Concluímos por ressaltar a importância do trabalho preventivo com fundamentação técnica mais extensa, evitando a proliferação de riscos fictícios.

**12 – POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS DE LONGO PRAZO PARA O SETOR DE EPI'S – MANUTENÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA TECNOLOGIA BRASILEIRA DE EPI'S** – Nas últimas décadas, o Brasil alcançou avanços

significativos no desenvolvimento de EPIs. O setor, que antes dependia majoritariamente de produtos importados, passou a contar com uma ampla participação de fabricantes nacionais, representando hoje cerca de 75% dos Certificados de Aprovação (CAs). Ademais, houve um aumento expressivo na capacidade de ensaios técnicos, com a ampliação de um único laboratório para aproximadamente 25 laboratórios especializados. Apesar desses avanços, desafios estruturais e regulamentares ameaçam a continuidade de desse progresso.

A Falta de Políticas Governamentais de Longo Prazo consistentes para o setor de EPIs é um dos principais fatores que limitam o crescimento da indústria nacional. Embora o Brasil tenha mostrado capacidade técnica e inovadora, a falta de um planejamento estratégico de longo prazo tem gerado desequilíbrios competitivos, como a Perda de mercado em segmentos-chave: Setores como o de luvas de procedimentos e óculos de segurança, que já tiveram produção nacional significativa, enfrentam agora forte dependência externa, com 93% e 67% dos CAs, respectivamente, sendo dominados por importadores.

Desvalorização da infraestrutura nacional: A falta de suporte governamental tem levado à possibilidade de perda dos laboratórios nacionais de ensaios, afetando a geração de empregos qualificados e a capacidade de desenvolvimento técnico. Concorrência desleal: Produtos importados entram no mercado brasileiro, muitas vezes sem atender aos mesmos padrões de qualidade e segurança exigidos dos produtos nacionais, gerando uma competição desigual. Portarias emitidas sem uma política balizadora agravam ainda mais a situação ao permitir a certificação e os ensaios de EPIs fora do Brasil, gerando uma forte desvantagem competitiva.

**13 – LAUDO PERICIAL: METODOLOGIA E TÉCNICA PERICIAL** – O Código de Processo Civil – CPC, Lei nº 13.105, de 16/03/2015, estabelece no seu artigo 473, que do Laudo Pericial deve constar: ... a análise técnica ou científica, realizada pelo perito e a “Indicação do método utilizado”, esclarecendo-o e demonstrando ser predominantemente aceito pelos especialistas da área de conhecimento do qual se originou. Ocorre, que com o potencial do laudo pericial servir de base para sentença é alto, como a metodologia e a técnica pericial não podem ser subjetivas, por maior que seja o conhecimento e a experiência do perito, para que sejam objetivas e que elas sejam urgentemente regulamentadas, com subsídios decorrentes de um grupo de trabalho constituído pelas associações presentes no COBRASEMT, tendo como ponto de partida, a minuta de texto contido na extinta Portaria MTb nº 3.311, de 29/11/1989, – Anexo Instrução para Elaboração de Laudo de Insalubridade e Periculosidade, assinada pela primeira Ministra do Trabalho

Dorothea Werneck.

**- A Imparcialidade do Trabalho Pericial é Fundamental** – Vivemos um momento em que a busca pela justiça se torna cada vez mais desafiadora. A justiça, em sua essência, representa a busca pela verdade. Contudo, hoje nos deparamos com uma divisão social tão profunda que, por vezes, perdemos de vista o que é verdadeiramente justo. A palavra “justiça” é repleta de subjetividade: o que é considerado justo para uns pode não ser para outros. Essa disparidade tem gerado conflitos que superam questões meramente legais e técnicas, afetando também os aspectos morais e éticos que permeiam a perícia e, consequentemente, o trabalho pericial.

Na atuação da perícia trabalhista, frequentemente nos deparamos com situações que vão além do simples exercício do direito. A resolução de um conflito quase sempre está cercada de ressentimentos, angústias e descontentamentos, reflexos de uma polarização mundial.

Os conflitos de cada indivíduo também contribuem para essas situações conflituosas. Existe uma contradição sensorial entre a busca por uma carreira de sucesso e a manutenção da qualidade de vida, sem que percebamos que é possível conciliá-los.

Um ambiente saudável e harmonioso não precisa, necessariamente, ser contrário a um ambiente rentável. A modernização das relações trabalhistas e seu equilíbrio são os melhores instrumentos para se alcançar a igualdade social.

**- Glossário para a NR-16** – É necessário, urgentemente, que se elabore um glossário para esta norma regulamentadora, em especial, no que diz respeito ao constante do seu Anexo 2, para minimizar as máximas interpretações subjetivas que podem levar a uma desarmonia entre o real profissional de SST e o responsável pelo risco, que é o seu empregador, e a área pericial, em prol da real prevenção, atingindo palavras como armazenamento, tanques, vasilhames, enchimento, transferência e distanciamento.

**- Impedir a realização de atividades com exposição à radiação ionizante acima dos limites de tolerância** – A exposição à radiação ionizante é altamente perigosa, com efeitos graves para a saúde humana e para as gerações futuras, como demonstrado pelo acidente radiológico de Goiânia, em 1987. Embora a ciência comprove que exposições acima dos limites podem causar câncer, doenças degenerativas e mutações genéticas, o Brasil ainda adota limites de tolerância em ambientes ocupacionais. Defendemos que esses limites sejam tratados como valores-teto absolutos, sem permitir exposições adicionais, pois qualquer nível de radiação pode causar danos irreversíveis ao DNA. Uma legislação mais rigorosa, reconhecendo a radiação como um risco inflexível, é essencial para fortalecer a prevenção.

**14 – CONSTITUIÇÃO DE GRUPO**

**DE TRABALHO: PREVENÇÃO BATERIA DO CARRO ELÉTRICO** – Que seja constituída uma comissão de trabalho para a elaboração inicial de uma instrução de segurança do trabalho para instalação, manuseio, uso, transporte e guarda, assim como locação de tomadas em edificações, visando aspectos preventivos, de riscos à saúde, prevenção de incêndios e explosões. Essa instrução seria uma minuta de proposta para uma norma técnica da ABNT e Norma Regulamentadora.

**15 – A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL** – Trata-se de uma inovação que veio para ficar, está mudando a ordem mundial e a influência deste embate na vida das pessoas comuns e na forma como trabalhamos. Assim, as atividades dos profissionais, que se dedicam a zelar pela SST, serão impulsionadas de forma jamais vista. No entanto, como o cerne está no contato humano, será cada vez mais valorizado o humanismo, já que as máquinas apesar de serem multitarefas, não são e não serão capazes de gerá-lo.

Basicamente é um algoritmo que acumula informações e as interpreta. Quanto maior este banco de informações, mais precisão na interpretação destes dados. Assim, exigirá do profissional de SST, a atualização constante de suas técnicas, competências e habilidades, mas não o substitui e não o substituirá. Cabe a ele o olhar, a escuta ativa, a análise de risco e a compreensão da percepção do trabalhador sobre o seu posto de trabalho.

Tecnologia e Humanização – Os avanços tecnológicos estão cada vez mais presentes, mas devemos ter o consenso de que aprender a usar a tecnologia é tão necessário quanto desenvolver a empatia, a escuta do trabalhador e da trabalhadora, inclusive por uma ferramenta tradicional, que é o “diálogo de segurança”. A tecnologia é fundamental, mas não é exclusiva. Ela ajuda no treinamento, na aprendizagem, faz evoluir; melhora acima de tudo as condições e os ambientes de trabalho. Mas a empatia, a resiliência, o escutar também precisa ser ensinado nos cursos de SST. É uma questão bem atual, que envolve a discussão de metodologia de ensino dessas competências e habilidades.

A IA oferece oportunidades, mas também riscos – No caso da SST, o foco sempre tem que ser a trabalhadora/trabalhador. A prevenção de acidentes sempre vai vir de um humano, com corpo, músculos, cérebro e coração que nenhuma máquina conseguirá imitar.

**Prof. Dr. Leonídio Francisco Ribeiro Filho**, Engº Industrial Eletricista e de Seg. do Trabalho Presidente da OBESST-Organização Brasileira das Entidades de Seg. e Saúde no Trabalho e do Meio Ambiente e Diretor do Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo SEESP

# Quais fatores afetam a eficiência dos respiradores descartáveis?

**Norminha 825, 27/03/2025**

A proteção respiratória é um aspecto essencial da segurança no trabalho, especialmente em ambientes com alta concentração de partículas, vapores e gases nocivos. Para garantir a saúde dos trabalhadores, a escolha e manutenção dos respiradores devem ser feitas com atenção. No entanto, a eficiência dos respiradores descartáveis pode ser impactada por diversos fatores, comprometendo sua capacidade de filtragem e proteção.

Além disso, um respirador ineficaz não apenas coloca em risco a saúde do trabalhador, mas também compromete a operação da empresa, aumentando riscos de afastamentos, processos trabalhistas e não conformidades com Normas Regulamentadoras vigentes. Portanto, entender o que influencia a eficiência desses equipamentos é essencial para garantir um ambiente de trabalho seguro.

Então, continue a leitura e confira os fatores que influenciam os respiradores descartáveis no dia a dia das empresas. Vamos lá!

**Por que é importante se preocupar com a eficiência dos respiradores descartáveis?**

A eficiência dos respiradores descartáveis impacta diretamente a saúde e a segurança dos trabalhadores. Por isso, confira abaixo alguns dos principais motivos para garantir que esse equipamento de proteção respiratória esteja sempre operando corretamente.

**Prevenção de doenças ocupacionais**

O uso inadequado ou a baixa eficiência dos respiradores pode expor os trabalhadores a agentes nocivos, resultando em doenças respiratórias como silicose, asma ocupacional e outras patologias pulmonares.

Além dessas doenças, há o risco de intoxicação por vapores químicos e metais pesados, que podem comprometer não apenas os pulmões, mas também outros órgãos vitais. Em alguns casos, os danos são irreversíveis, levando à incapacidade permanente ou até mesmo ao óbito.

**Conformidade com Normas Regulamentadoras**

A legislação brasileira, como a NR 6 e a NR 15, estabelece diretrizes para o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), incluindo respiradores descartáveis. Nesse sentido, manter a eficiência desses dispositivos é fundamental para evitar multas e sanções.

Empresas que não cumprem essas exigências podem enfrentar in-

terdições, comprometendo sua produtividade e reputação no mercado. Além disso, garantir a conformidade de reduz custos com afastamentos e indenizações decorrentes de doenças ocupacionais.

**Melhora na produtividade e no conforto**

Respiradores eficientes garantem maior conforto ao usuário, minimizando a fadiga e o desconforto durante a jornada de trabalho, o que contribui para a produtividade. Modelos bem ajustados e fabricados com materiais de qualidade permitem uma respiração mais fácil e menor resistência ao fluxo de ar.

**Norminha onde você estiver**

Além disso, um trabalhador protegido tem menos chance de desenvolver sintomas de cansaço ou dores de cabeça, comuns em ambientes com baixa qualidade do ar. Veja abaixo os fatores que podem impactar os respiradores descartáveis.

**Quais são os fatores que afetam a eficiência dos respiradores descartáveis?**

Vários fatores podem comprometer o desempenho dos respiradores descartáveis, reduzindo sua eficácia na proteção contra os contami-

nantes. Veja abaixo quais são esses aspectos negativos que afetam esses EPIs.

**Vedação inadequada**

Se o respirador não estiver devidamente ajustado ao rosto do usuário, partículas e gases podem penetrar pelas laterais, comprometendo sua eficiência. Isso é especialmente crítico em respiradores PFF2, que dependem de uma vedação perfeita para filtrar aerossóis. Barbas, cicatrizes faciais ou até mesmo o uso incorreto do elástico podem prejudicar esse ajuste. Testes de vedação devem ser realizados periodicamente para garantir que o equipamento esteja funcionando corretamente.

**Desgaste do filtro**

Com o tempo, os filtros dos respiradores acumulam partículas e perdem sua capacidade de filtragem. O uso contínuo sem substituição pode diminuir drasticamente a proteção oferecida. Além disso, a exposição a um ambiente com alta concentração de contaminantes pode acelerar esse desgaste. Filtros saturados não apenas reduzem a proteção, mas também dificultam a respiração do usuário, levando ao desconforto e ao risco de uso incorreto.

**Exposição a contaminantes**

Certos ambientes possuem agentes químicos que podem degradar rapidamente os materiais dos respiradores, tornando-os menos eficazes. Respiradores descartáveis, por

**CLIQUE ABAIXO E OUÇA**

**CLIQUE ABAIXO E ACESSE**

**NORMAS REGULAMENTADORAS**

exemplo, devem ser projetados para suportar situações extremas sem comprometer a filtragem. Em locais com vapores ácidos ou solventes agressivos, o material do respirador pode se deteriorar mais rápido, exigindo inspeções frequentes e substituições periódicas.

**Uso inadequado e falta de treinamento**

Muitos trabalhadores não recebem treinamento adequado sobre como utilizar e armazenar os respiradores corretamente. O manuseio incorreto pode danificar os equipamentos e reduzir sua eficiência. Além disso, a falta de conhecimento sobre os diferentes tipos de respiradores e suas aplicações pode levar ao uso de um modelo inadequado para determinado risco ocupacional, comprometendo a proteção.

**O que fazer para manter a eficiência dos respiradores descartáveis?**

Manter os respiradores em boas condições é essencial para garantir a segurança dos trabalhadores. Confira abaixo algumas boas práticas para aplicar no dia a dia da empresa.

**Realizar testes de vedação regularmente**

É fundamental que os trabalhadores façam testes de vedação sempre que colocarem o respirador para garantir o ajuste correto ao rosto. Esses testes podem ser qualitativos (com substâncias odoríferas) ou quantitativos (medindo a quantidade de partículas que ultrapassam a vedação). A realização frequente desses testes é uma maneira eficaz de evitar a inalação de contaminantes.

**Substituir o respirador periodicamente**

Os respiradores descartáveis devem ser trocados conforme a recomendação do fabricante ou quando houver sinais de saturação, como dificuldade na respiração ou presença de odores. Trabalhar com um respirador com filtro saturado, por exemplo, não apenas reduz a eficiência do EPI, mas também pode criar resistência excessiva à respiração, aumentando o esforço do usuário e causando fadiga.

**Treinar os trabalhadores sobre o uso correto**

A capacitação contínua dos profis-

sionais é essencial para garantir que saibam como armazenar, usar e descartar os respiradores adequadamente. Além disso, a conscientização sobre a importância da proteção respiratória contribui para o uso correto e a adesão às normas de segurança.

**Armazenar os respiradores de forma correta**

Os respiradores devem ser guardados em locais limpos, secos e protegidos contra agentes contaminantes para evitar danos. O contato com substâncias químicas corrosivas, umidade excessiva ou exposição ao sol pode comprometer a estrutura do material, reduzindo sua vida útil e eficácia.

**Escolher o modelo correto para cada ambiente**

Cada ambiente de trabalho exige um tipo específico de respirador. O respirador PFF2, por exemplo, é ideal para proteção contra aerossóis. Utilizar um modelo inadequado pode comprometer totalmente a segurança do trabalhador.

Além disso, é necessário analisar muito bem o fornecedor do respirador descartável. Assim, é possível adquirir EPIs com alto padrão de qualidade e eficiência, garantindo a proteção dos trabalhadores e da empresa no dia a dia.

**Conclusão**

Lembre-se de que a eficiência dos respiradores descartáveis é um fator crucial para a segurança no trabalho. Desde a escolha do modelo adequado até o uso e descarte corretos, diversos aspectos influenciam sua eficácia.

Garantir que esses equipamentos estejam sempre em perfeitas condições não apenas protege a saúde dos trabalhadores, mas também contribui para um ambiente mais seguro e produtivo.

**Dr. Antonio Almeida**  
**Alliance Respiradores**

**N825**

**OBS: Para enviar artigos, fale conosco no WhatsApp 18 99765-2705**

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

**CURSO INSTRUCTOR NR-33**  
CERTIFICADO RECONHECIDO E ACOMPANHAMENTO TÉCNICO PÓS CURSO  
PRESENCIAL TEORIA/PRÁTICA/AVALIAÇÕES DAS 8 ÀS 18 HORAS  
**ARAÇATUBA/SP:**  
10, 11, 12 e 13/Junho/2025  
CERTIFICADO RECONHECIDO E MATERIAL DE APOIO DIGITALIZADO  
**R\$1.400,00** A VISTA, POR PESSOA  
PAGAMENTO A VISTA ATÉ 10/05/2025: R\$1.200,00  
PAGAMENTO EM ATÉ 12X SOBRE R\$1.400,00 VIA PAGBANK  
INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:  
Whats 18 99765-2705  
contato@norminha.net.br

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

**COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?**

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

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

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

**INSTAGRAM, SIGA-NOS:**  
[https://www.instagram.com/norminha\\_revista/](https://www.instagram.com/norminha_revista/)

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

**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

# Explosão de caminhão de combustível mata um trabalhador e deixa outros dois feridos

**Norminha 825, 27/03/2025**  
 Por Gabriela Lamas, EPTV e g1  
 Campinas e região

**A explosão** de um caminhão de combustível dentro de uma empresa de armazenamento e distribuição de líquidos no bairro Bonfim, em Paulínia (SP), matou um trabalhador e deixou outros dois feridos na tarde do último dia 19 de março. De acordo com a Polícia Civil, duas vítimas foram socorridas em estado grave, com 80% do corpo queimado. Uma das vítimas foi levada ao Hospital de Clínicas (HC) da Unicamp, mas não resistiu aos ferimentos e veio a óbito.

## Morre segunda vítima:

Na sexta-feira (21/03), morreu o trabalhador, de 46 anos, ferido na explosão. É a segunda morte registrada devido ao acidente, que deixou três pessoas feridas.

De acordo com um representante da empresa, a explosão ocorreu no momento de abastecimento de um caminhão, e três motoristas de empresas terceirizadas foram atingidos pelas chamas.

O acidente ocorreu por volta das 16h30, e o fogo no veículo foi controlado por equipes da brigada de incêndio da empresa e do Corpo de Bombeiros.

Foram usados dois caminhões com 20 mil litros de água no combate às chamas.



## Nota da empresa na íntegra

*“Em decorrência do trágico acidente ocorrido na tarde da quarta-feira (19), envolvendo a explosão de um caminhão de combustíveis no terminal de armazenamento, informamos que o acidente resultou em três vítimas, que foram prontamente atendidas pelas equipes de emergência.”*

*Dois homens foram encaminhados ao Hospital Municipal de Paulínia, e a terceira vítima foi socorrida em estado gravíssimo pelo helicóptero aguia, porém, posteriormente recebemos a triste notícia de seu falecimento.*

*Lamentamos profundamente pela perda. Ressaltamos que o acidente ocorreu com um veículo de uma transportadora terceirizada, que iria realizar o carregamento de combustível no local.*

*Nesse sentido, as causas do acidente já estão sendo investigadas pelas autoridades competentes, e*

*nos colocamos à disposição para fornecer todas as informações necessárias.*

*O Terminal de Armazenagem informa que possui todas as licenças e autorizações para operar, incluindo do sistema de combate a incêndio e procedimentos de segurança, cumprindo assim, toda regulamentação dos órgãos reguladores.*

*Agradecemos a compreensão de todos e seguimos à disposição.”*

*O uso de telefone celular ou problema de aterramento estão entre as hipóteses consideradas.*

*De acordo com o delegado Roney de Carvalho Barbosa Lima, responsável pela investigação do caso, o uso do telefone celular pode ser a causa da explosão.*

*O local onde ocorreu o acidente não possui circuito de câmera de monitoramento, então o trabalho contará com informações obtidas com testemunhas e também trabalho da perícia.*

*Segundo Roney, a hipótese do uso de celular é considerada após conversas com pessoas no local da explosão. Mesmo ainda que o caminhão não tenha sido abastecido com o combustível.*

## Uso de celular

*“Quando a gente vai no posto de combustível, tem um aviso lá: ‘não use o celular enquanto o carro é abastecido’. Por que? Porque o etanol emite um vapor do próprio combustível e ele é extremamente explosivo, inflamável. No caso da carreta, quando o etanol é transportado e é descarregado no ponto de destino, permanece um vapor de etanol no interior do tanque. Então, isso é tão inflamável quanto o próprio líquido”, explica o delegado.*

*Nesse caso, a hipótese considera que o uso de telefone celular próximo ao local, por algum dos funcionários (não se sabe qual), poderia ter causado a ignição do vapor de etanol, causando a explosão.*

*Problema de aterramento*  
*A Polícia Civil também avalia que a explosão possa ter sido causada por algum problema no aterramento, o que também permitiria que alguma faísca provocasse o acidente.*

*“O caminhão tem muitas partes*

*móveis, ele pode causar alguma faísca pela estática e isso também pode iniciar a combustão”, diz Roney.*

*Roney de Carvalho Barbosa Lima reforça que não há nenhuma informação de conduta errada que tenha ocorrido, tanto por parte dos funcionários, quanto da distribuidora ou da transportadora.*

*“Isso vai depender do inquérito policial que nós estamos instaurando hoje para apurar”, disse.*

*Depoimentos*  
*O delegado que cuida do caso disse que o depoimento das vítimas deve colaborar, mas que ele deve aguardar a alta dos internados para obter as informações.*

*“Nós não as procuramos ainda, até pelo estado delas, tanto emocional quanto de saúde física, mas, posteriormente, elas virão a delegacia para prestar declarações”, disse.*

*Durante o trabalho representantes da transportadora de combustíveis dona do caminhão também serão ouvidos.*



*Norminha onde você estiver*  
*“Isso vai depender do inquérito policial que nós estamos instaurando hoje para apurar”, disse.*

*Depoimentos*  
*O delegado que cuida do caso disse que o depoimento das vítimas deve colaborar, mas que ele deve aguardar a alta dos internados para obter as informações.*

*“Nós não as procuramos ainda, até pelo estado delas, tanto emocional quanto de saúde física, mas, posteriormente, elas virão a delegacia para prestar declarações”, disse.*

*Durante o trabalho representantes da transportadora de combustíveis dona do caminhão também serão ouvidos.*

*Os professores são tão profissionais quanto os médicos que fazem*

*1990*  
*Explique essas notas?*

*Hoje*  
*Explique essas notas?*

*1990*  
*Explique essas notas?*

*Hoje*  
*Explique essas notas?*

*1990*  
*Explique essas notas?*

*Hoje*  
*Explique essas notas?*

*1990*  
*Explique essas notas?*

*Hoje*  
*Explique essas notas?*

# Respeitar o Mestre

**Norminha 825, 27/03/2025**

Por Anderson Correia  
 Presidente do IPT - Professor  
 Titular e ex-Reitor do ITA

**E aqui** a triste realidade da situação dos professores Brasileiros, questionados o tempo todo pelas administrações, alunos e muitas vezes pelos pais, os quais, ao contrário, deveriam ser os seus maiores parceiros. Não que os docentes não devam ser desafiados, pois isso faz parte do processo, mas o que incomoda é a atitude de desmerecer o trabalho técnico dos educadores.

Educação não é um produto que pode ser adquirido na prateleira, como alguém que pede uma pizza e escolhe se a massa vai ser fina ou se o recheio vai ter ou não cebola. É muito mais a construção de uma edificação, cujos fundamentos são essenciais e insubstituíveis.

E não é porque a educação é eventualmente privada em alguns casos, que teríamos o direito de interferir nos critérios da instituição. Eu também pago a passagem aérea, mas não entro na cabine para ensinar o piloto como ele deve conduzir a aeronave.

Os professores são tão profissionais quanto os médicos que fazem

cirurgias complexas ou engenheiros aeroespaciais que desenvolvem foguetes e satélites. Pra ser sincero, são ainda mais superiores, pois estão moldando vidas, usando técnicas avançadas.

E honestamente, proteger exageradamente os filhos de frustrações é anti-educacional. A vida é cheia de desafios e temos que ensiná-los a resolver e superar seus problemas também. Não estaremos 100% do tempo com eles para guiá-los pelas



dificuldades do percurso.

Desejo muito que um dia nesse país os professores sejam respeitados, como qualquer profissional e ainda até mais. A solução para o desenvolvimento nacional passa pela confiança na escola.

**N825**

# calçado profissional antiderrapante

**Eu recomendo !**

(Dedé Santana)

**SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE**  
 (o grau mais elevado teste de escorregamento)

**29 ANOS**  
 1994 - 2023

# Soft Works

**PROFESSIONAL SHOES**

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

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

# Segurança de Terceiro Solenemente Ignorada

**Norminha 825, 27/03/2025**

Por **\*Adilson Monteiro**

Uma das experiências mais ricas na minha vida profissional é ter tido a oportunidade de ser Segurança em uma empresa que presta serviços, ou seja, uma Segurança Terceira.

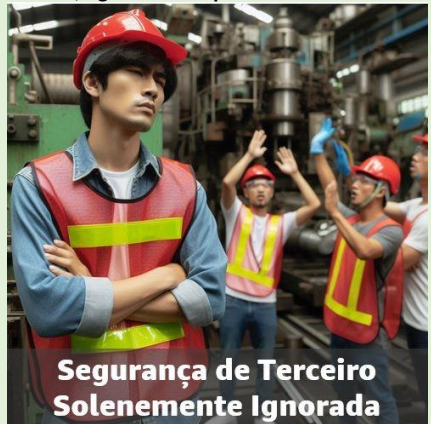
Na maioria das empresas que tive contato, essa retórica de se ter os profissionais da Segurança, notadamente a maioria como em terceiros é puramente legalista, para cumprir uma cláusula contratual ou mesmo para delegar subrotinas de programas que não interessam realmente além de fazer números para compor relatórios que poucos prestam atenção.

Existem vários paradigmas envolvendo a Segurança em terceiros:

- São profissionais de baixíssima qualidade;
- Estão ali para fazer só o que a empresa manda;
- Fazem o mínimo até o término do contrato/projeto.

Talvez aqui tenha a questão da relação de poder da que a própria Segurança do contratante experimentada de forma única em relação à Segurança da contratada terceira, ou seja, neste círculo de relação contratual, o poder de decidir é ex-

perimentado por um setor que naturalmente é mandado dentro da Organização e este sentimento de supervalorização de si próprio traz um alívio sobre uma opressão organizacional de também se sentir, muitas vezes, ignorados pelo sistema.



**Segurança de Terceiro Solenemente Ignorada**

O interessante disto é que nos dias atuais estamos fazendo muitas ações para incluir os trabalhadores (as) da linha de frente para ajudar a entender as tarefas no seu estado real e não somente no imaginário de procedimentos. Também buscamos criar um clima de Segurança Psicológica para eliminar o medo e deixar as pessoas livre para contribuir para a Segurança sem medo. Ora, os terceiros não são também pessoas que merecem isto?

Na minha experiência como terceiro, senti na pele os paradigmas descritos acima e apesar de nitidamente ter uma gestão e prática da Segurança mais elevada que o contratante, a dificuldade de convencimento para melhorar o processo de manutenção que estávamos trabalhando, o descrédito era evidente com nossos interlocutores. Somente depois de meses e meses insistindo e apresentando resultados é que eles ficaram propensos a mudar seus procedimentos adotando nossas práticas recomendadas.

Agora, partindo da premissa que todo o conhecimento sobre a prevenção é útil, especialmente na linha de frente, é mais que justo que envolver, os terceiros na composição do planejamento nas mesmas condições que a própria equipe, incluir um assento nas reuniões de CIPA, fazer programas de divulgação de boas práticas de prevenção, SIPAT, etc.

Se achar, como contratante, ter uma situação de superioridade diante dos contratados terceiros e sua Segurança, na verdade é uma tolice e ignorância, porque podemos nos ajudar, uns aos outros, em um aprendizado comum e, no final, todos evoluirmos como Segurança.

O movimento das Novas Visões traz à tona a humanização do Negócio e ajuda a embasar as suas condições de Sustentabilidade e valorização junto aos acionistas e proprietários.

**\*Adilson Monteiro**

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

# O papel da diversidade, equidade e inclusão no setor de carnes

**Norminha 825, 27/03/2025**

Por **Andre Sulluchuco**

Essas foram as palavras de **Scott Horton**, fundador da **Delta Concepts Consulting, Inc.**,

(e-mail: [scott@deltaconceptsinc.com](mailto:scott@deltaconceptsinc.com)) em uma entrevista exclusiva para a CarneTec, enfatizando que as empresas do setor de carnes devem refletir sobre esta questão.

Nesse sentido, o executivo reconheceu que características como gênero, idade, conhecimento acadêmico, estilo de comunicação e experiência profissional resultam na diversidade e diferentes perspectivas, mas que, por sua vez, podem resultar em conflitos ou situações difíceis entre funcionários de qualquer empresa.

"As empresas devem gerir essas diferenças para criar inclusão e pertencimento entre os funcionários", disse ele. "A diversidade inclui todos nós."

Para tanto, ele aconselhou a criação de um estudo de viabilidade (ou business case, em inglês) para potencializar a diversidade por trás do talento humano, com suas competências, estimulando maior criatividade e ideias inovadoras e criando também uma "cultura inclusiva". Como resultado, disse ele, as empresas irão reter essas pessoas por que elas se sentirão valorizadas, independentemente das suas diferenças.

Por outro lado, alertou, as empresas sem diversidade entre os seus funcionários experimentarão uma notável ausência de perspectivas variadas.

"Na Delta Concepts Consulting, definimos a inclusão como 'um ambiente organizacional onde todos experimentam um sentimento de pertencimento e oportunidades iguais para alcançar o sucesso', afirmou. "Quase todos os meus clientes adotaram essa definição e fizeram dela a cultura empresarial ideal que desejam alcançar."

**Aplicações no setor de carnes do Brasil**

Scott Horton comparou a inclusão a uma planta frigorífica de carne in natura ou processada que tem como meta a segurança alimentar, para ter vendas elevadas, satisfazer seus clientes e fortalecer suas marcas.

Para atingir esse objetivo, os colaboradores devem trabalhar constantemente para, afirmou, "manter vivos essa cultura, essa mentalidade e esse comprometimento".

O mesmo se aplica à inclusão por que, disse, "deve ser um compromisso contínuo da empresa e determina a dedicação que os colaboradores terão ao seu local de trabalho".

Outro objetivo importante em qual

quer empresa de produtos cárneos é a segurança, que garante o bem-estar físico dos colaboradores. Segundo Horton, esse é um fator cujo sucesso depende de todos se sentirem valorizados como membros de uma equipe, que trabalha em conjunto para ter operações livres de riscos e acidentes.

**Norminha onde você estiver**

"Se há funcionários que não se sentem valorizados, isto pode impactar no desempenho deles junto à empresa", disse o executivo.

Por isso, Horton explicou que "as empresas precisam estabelecer um ambiente onde todos, independentemente de suas responsabilidades diárias, se sintam à vontade para solicitar mais treinamento e, por outro lado, para oferecer suas próprias sugestões aos seus chefes".

Dessa forma, considerou que uma estratégia de diversidade e inclusão resulta em "maior inovação e resolução de problemas".

**O desafio das diferenças intergeracionais**

O sr. Horton reconhece que existem diferenças de idade, especialmente no setor de carne, entre fundadores de empresas, gerentes e assistentes dos frigoríficos. Para combater os desafios que podem nascer desta situação, a sua consultoria oferece uma abordagem única e toda a educação necessária para que os líderes aprendam a ser mais



**"A diversidade, a equidade e a inclusão contribuem para o sucesso dos seus negócios, dos seus funcionários e das suas culturas de trabalho."**

inclusivos. Os diretores devem desenvolver consciência e competências para o efeito; "caso contrário", disse ele, "eles não criarão pertencimento, inclusão, comprometimento ou alto desempenho entre seus funcionários. É tão simples".

Ele disse que as gerações mais jovens querem ser reconhecidas como "indivíduos únicos", o que para elas significa fazer um bom trabalho. "A relação profissional é tão importante quanto a tarefa diária", disse.

Da mesma forma, afirmou que a diversidade e a inclusão não podem ser abordadas como uma iniciativa isolada porque "devem estar sempre ligadas aos objetivos do negócio: identificação e utilização do melhor talento humano, maior desempenho e melhores resultados da equipe".

**Capacitação e assessoramento sobre diversidade, equidade e inclusão**

Horton e sua equipe de consultores estão à disposição para fornecer todo o assessoramento necessário para atingir suas metas de diversidade, equidade e inclusão em nível empresarial.

"Seria um grande privilégio ministrar treinamento aos leitores da CarneTec", disse Horton. Ele mencionou que um de seus principais workshops discute a criação de uma cultura de pertencimento; tem duração de quatro horas e é ministrado por uma referência internacional.

Esse workshop é oferecido presencialmente ou virtualmente em português, espanhol e inglês.

"Somos uma consultoria líder no fornecimento de educação transformacional para líderes, gerentes e funcionários. Através da aprendizagem experiencial, desenvolvemos novas formas de ver o mundo e de nos vermos no papel de líderes ou colegas de equipe inclusivos", concluiu.

**Sobre o entrevistado**

Scott Horton é proprietário da Delta Concepts Consulting, empresa que fundou em 1995. Ele tem mais de 30 anos de experiência na área de diversidade, equidade e inclusão e seus clientes incluem Unisys (LATAM), Coca-Cola, Caterpillar, John Deere, Home Depot, Global Payments e Delta Airlines. Ele desenvolve programas de educação corporativa, comunicação intercultural e avaliação de inclusão organizacional para que seus clientes obtenham o conhecimento e as habilidades necessárias para criar um ambiente onde todos experimentem pertencimento e oportunidades iguais para alcançar o sucesso. Além disso, Scott Horton desenvolve workshops e seminários interativos que se adaptam aos objetivos, necessidades e desafios específicos de cada empresa.

**CarneTec**

**N825**

**COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?**

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

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

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

**INSTAGRAM, SIGA-NOS:**  
[https://www.instagram.com/norminha\\_revista/](https://www.instagram.com/norminha_revista/)

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



**"Universidade A Voz do SESMT"**  
Sábado das 8 às 9 hs com Alfredo Luiz

**NO RÁDIO – NO INSTAGRAM**



**"Café com Segurança"**  
Sexta às 7h30 com IvaBella

**NO INSTAGRAM**



**"Gestão de SST de A a Z"**  
Quarta às 19hs com Johan Barbosa

**NO INSTAGRAM**



**"Justiça no SESMT"**  
Sábado das 8 às 10 hs com Sylvio Silomar

**NO YOUTUBE**



**"CIPAcasST com PJ Show"**  
Segunda às 20h27 com P.J.

**NO YOUTUBE**



**"Abril Verde Cast"**  
Sábado das 7 às 9 hs com Nivaldo Barbosa e Amigos

**NO RÁDIO - NO YOUTUBE**

**N825**



**ROSINALDO RAMOS**  
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

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

# Norma regulamentadora 15 e o aumento de temperatura no Trabalho

**Norminha 825, 27/03/2025**

A **exposição** prolongada ao calor pode causar problemas de saúde como exaustão, desidratação e até complicações mais graves como o choque térmico. Em alguns ambientes de trabalho, a exposição a altas temperaturas por muito tempo, acaba prejudicando a saúde e a segurança dos trabalhadores. Sendo assim, com o objetivo de garantir condições seguras e adequadas para os colaboradores, a Norma Regulamentadora 15 (NR-15) desempenha um papel crucial, estabelecendo limites de tolerância e diretrizes específicas para ambientes termicamente exigentes.

No artigo de hoje, vamos abordar como a exposição prolongada a altas temperaturas no trabalho impacta a saúde dos trabalhadores e a importância da aplicação da NR-15 para enfrentar esses desafios, prevenindo problemas e assegurando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

E então, se interessou pelo conteúdo? Continue lendo nosso artigo e descubra as melhores práticas para enfrentar esse desafio.

**O que é a Norma Regulamentadora 15?**

A NR-15 é uma das normas regulamentadoras normas regulamentadoras que dispõe sobre a exposição de trabalhadores a atividades insalubres de forma geral.

Ela define os limites de tolerância para agentes físicos, químicos e biológicos presentes no ambiente de trabalho que podem ser prejudiciais à saúde.

No caso do calor, a norma especifica os limites de exposição de acordo com a intensidade do esforço físico realizado e as condições ambientais. A partir desses limites, as empresas são obrigadas a adotar medidas para minimizar a exposição e proteger a saúde dos trabalhadores.

Os critérios da NR-15 baseiam-se em índices de conforto térmico, que mede a exposição ao calor em ambientes de trabalho internos e externos e assim, é possível determinar quando o calor representa um risco à saúde e se há necessidade de adotar ações corretivas.

**Norminha onde você estiver**

**Impactos do calor na saúde dos trabalhadores**

A exposição prolongada a altas temperaturas no trabalho pode trazer sérias consequências para a saúde, que variam de desconfortos leves a condições graves. Entre os problemas mais comuns estão:

- **Desidratação:** A perda excessiva de líquidos pode levar à diminuição da concentração, fadiga e redução da capacidade produtiva.

- **Exaustão pelo calor:** caracterizada por fraqueza, tontura e náuseas, pode evoluir para desmaios e comprometimento físico grave.

- **Cãibras de calor:** Ocasionalmente

pela perda de sais minerais devido à transpiração intensa.

- **Intermação ou choque térmico:** Uma condição grave em que a temperatura corporal ultrapassa 40 °C, causando falhas em órgãos vitais.

- **Problemas de pele:** Exposição prolongada ao calor pode causar irritações e dermatites.

Além disso, ambientes excessivamente quentes comprometem o desempenho dos colaboradores, aumentando o risco de erros, acidentes de trabalho e queda na produtividade.

**Como a Norma Regulamentadora 15 pode ajudar a prevenir problemas de saúde?**

A Norma Regulamentadora 15 foi elaborada com o objetivo de monitorar e mitigar os riscos associados a condições insalubres. Ela possui diretrizes claras para garantir a segurança dos trabalhadores diante dos riscos associados à exposição ao calor prolongada.

Uma das principais ferramentas utilizadas para essa avaliação é o Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo (IBUTG), que mede as condições ambientais considerando fatores como temperatura do ar, radiação térmica e velocidade do vento. Esse monitoramento detalhado permite identificar situações de risco e implementar medidas corretivas de forma eficiente.

Além disso, a norma define limites específicos de tolerância ao calor, ajustados conforme o tipo de atividade e o esforço físico exigido. Essas orientações são fundamentais para determinar quando a exposição se torna prejudicial e, assim, orientar ações como a reorganização da jornada de trabalho.

Nesse sentido, uma prática recomendada é a alternância entre períodos de trabalho e descanso, reduzindo o tempo de exposição a condições térmicas extremas e promovendo a recuperação física dos colaboradores.

Outra medida recomendada pela NR-15 é o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados, como roupas térmicas, chapéus e óculos de proteção, quando necessário, que são essenciais na redução dos efeitos do calor excessivo, protegendo diretamente os trabalhadores durante a execução de suas atividades.

Ao implementar essas práticas, as empresas não apenas garantem a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores, mas também evitam problemas legais que podem surgir do descumprimento da norma.

**Como implementar a NR-15 na prática?**

A implementação da NR-15 envolve etapas estratégicas para identificar e mitigar os riscos associados à exposição ao calor. Confira agora o passo a passo:

**1. Realize análises periódicas:**

Monitore regularmente as condi-

ções ambientais utilizando ferramentas como o IBUTG e ajuste as operações conforme necessárias.

**2. Crie um plano de ação personalizado:**

É importante considerar as características específicas de cada ambiente de trabalho e desenvolver um plano que inclua pausas, hidratação e reorganização das jornadas.

**3. Invista em infraestrutura:**

É essencial que a empresa melhore a ventilação, instale barreiras térmicas e utilize sistemas de climatização sempre que possível.

**4. Capacite os colaboradores:**

A promoção de treinamentos regulares para conscientizar os trabalhadores sobre os riscos do calor e orientá-los sobre como prevenir problemas de saúde é crucial.

**5. Acompanhe a saúde dos trabalhadores:**

É interessante realizar exames médicos periódicos para monitorar possíveis impactos do calor na saúde da equipe e agir preventivamente.

**A importância de medidas preventivas em ambientes calorosos**

A norma regulamentadora 15 é uma ferramenta crucial na proteção da saúde dos trabalhadores em ambientes altamente calorosos.

Empresas que atuam em ambientes com altas temperaturas devem adotar uma abordagem proativa para proteger seus trabalhadores.

A negligência pode resultar em problemas graves de saúde, afastamentos, aumento de custos com indenizações e até mesmo processos judiciais.

Além disso, trabalhadores protegidos e saudáveis tendem a ser mais produtivos e engajados.

Ao adotar suas diretrizes, as empresas não apenas estão cumprindo com as obrigações legais, mas também criam um ambiente de trabalho mais seguro, eficiente e humorado.

A prevenção dos riscos associados ao calor não deve ser vista apenas como uma questão legal, mas como um compromisso com a saúde, bem-estar e produtividade dos colaboradores.



Se sua empresa deseja implementar práticas que garantam a saúde térmica da sua equipe ou necessite de consultoria sobre a NR-15, entre em contato com a Cipinha.

Afinal, cuidar da segurança do trabalho é cuidar do futuro da empresa.

**CIPINHA**

**N825**

## Empresas são condenadas por assédio a empregada vítima de patologia na coluna

**Norminha 825, 27/03/2025**

A 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região manteve a condenação de duas empresas ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 15 mil, a uma empregada vítima de assédio por suas superiores hierárquicas, que entre outros abusos, a chamavam de "PCD temporária", só por que, submetida a exigências físicas no trabalho, desenvolveu patologia na coluna que culminou em afastamentos médicos e tratamento cirúrgico.

A indenização foi arbitrada pelo Juízo da Vara do Trabalho de Capivari, em R\$ 15 mil, a ser paga pelas duas empresas, uma do ramo de embalagens e outra fabricante terceirizada de sabonetes em barra e cosméticos, condenada solidariamente. Todos recorreram da sentença. As empresas alegaram que "não há provas consistentes sobre o alegado assédio ou de lesão a direito imaterial", e por isso, a primeira empresa pediu a exclusão da condenação ao pagamento da indenização por danos morais ou sua redução, já a segunda também questionou a indenização, e negou sua responsabilidade solidária. A trabalhadora, por sua vez, pediu o aumento do valor da condenação.

Sobre a falta de provas consistentes, a primeira empresa afirmou que a empregada "não recorreu ao Judiciário à época do suposto assédio, o fazendo somente após 7 meses", e que sua testemunha "não presenciou os fatos, especialmente se considerado que após a realização da cirurgia, a reclamante se afastou do trabalho", enquanto a testemunha da empresa "apresentou relato claro e em consonância com a tese da defesa". Já a segunda empresa afirmou que "ficou comprovado que a realocação temporária da reclamante para uma linha de produção específica ocorreu por re-

comendação médica, com o objetivo de preservar a saúde da trabalhadora" e que, "embora a reclamante não tenha aceitado a transferência de bom ânimo, não houve ofensas na época e ainda não há".

Para a relatora do acórdão, juíza convocada Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues, "a controvérsia foi corretamente analisada pelo juízo de primeiro grau". Ouvidas as testemunhas trazidas pela trabalhadora e pela primeira empresa, "a prova ficou dividida", porém o acórdão ressaltou que não há como se valorar igualmente o depoimento das duas testemunhas ouvidas, porque a empresa "trouxe justamente a pessoa indicada como ofensora, a qual obviamente não está isenta do intuito de negar a conduta ofensiva", e nem se pode alegar cerceio à defesa da empresa, "pois a segunda testemunha trazida por ela, cuja oitiva foi indeferida pelo Juízo, também se tratava da outra trabalhadora indicada como ofensora". Já a testemunha da empregada comprovou o que ela alegou em sua tese, no sentido que as líderes tinham o hábito de chamá-la de "PCD temporária", perante outras colegas de trabalho, que riam da situação.

O colegiado destacou que, ao contrário do que argumentam as empresas, a testemunha da empregada trabalhou sim com ela, e "ainda que parte do tempo não seja no mesmo setor, o conjunto probatório demonstra que as expressões de assédio perpetradas contra a reclamante foram difundidas pela empresa". Nesse sentido, destacou que "merece maior credibilidade o depoimento da testemunha da reclamante, pois a testemunha da reclamada tratase de uma das pessoas responsáveis pelo assédio", conclui.

**Colaborou Cosmo Palasio N825**