

A Segurança e Saúde do Trabalho no Brasil Clama por Novas Políticas Públicas

CADA
Norminha 829, 24/04/2025
Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor.

Recentemente, ainda neste mês de abril de 2025, o MPT - Ministério Público do Trabalho tornou público o número de acidentes do trabalho registrados no Brasil referentes ao ano de 2024, qual seja de 740.000

ocorrências neste ano, demonstrando que na recente série histórica dos números de infortúnios do trabalho neste país nos últimos 7 (sete) anos, os índices registrados apontam uma tendência estatística crescente, equivalente à década de 1970, em torno 1 milhão de acidentes por ano.

O anúncio de extrema relevância nos remete aos índices de acidentes que eram registrados no Brasil quando a legislação era parca e pouco abrangente, em uma época que as Universidades e Escolas não formavam tantos especialistas em Prevenção de Acidentes e Doenças do trabalho como hoje, e também a tecnologia aplicável aos processos industriais não havia se desenvolvido e popularizado tanto no mundo.

Vivemos uma realidade muito diferente atualmente, em um mundo globalizado e inteiramente conectado, no qual as pesquisas apontam avanços imensos na tecnologia volta da à prevenção de acidentes, com novos materiais aplicados a EPIs e EPCs, máquinas e equipamentos autônomos, robótica assistiva e inteligência artificial, tudo evitando a exposição de trabalhadores a riscos de forma desnecessária, produzindo

do riscos e prejuízos para o empregado, empresa e para o governo.

Esse cenário se traduz em múltiplas possibilidades da prática da prevenção no mundo do trabalho, no entanto para que os atores acima descritos busquem meios de evitar o acidente do trabalho, cabe ao governo atuar vigilante ao que acontece e propor políticas públicas adequadas às necessidades que se apresentam.

Apenas se conseguirá sair deste estado de guerra decorrente dos numerosos acidentes do trabalho oficialmente registrados, quando através da proposição de novos projetos de lei houver uma mudança drástica de tratar o assunto, pois a tendência estatística vem demonstrando que em breve estaremos retrocedendo ao patamar de 1 (um) milhão de acidentes do trabalho como há 50 anos atrás, de forma desastrosa.

Rever toda a forma de gestão sobre o assunto é oportuna e urgente, desde a legislação aplicada, a forma de fiscalização e controle do cumprimento da legislação pelas empresas, das condições mínimas de prevenção de acidentes que devem existir e fomentar o acesso das empresas às novas tecnologias pre-

ventivas disponíveis no mercado.

Não há como se assistir o desmonte da eficácia da prevenção de acidentes do trabalho sem reagir com firmeza e mudança de paradigmas.

O país clama por novas políticas públicas, que precisam ser discuti-

das, propostas aprovadas e implantadas, já que os mecanismos de prevenção de acidentes existentes dão claros sinais de exaustão e precisam serem substituídos por inovações mais assertivas!

N829

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

CONFIRMADO! TEMOS VAGAS!

Treinamento Prático:
Riscos Psicossociais, conforme NR-01

Com material didático digitalizado.

Araçatuba: Presidente Prudente:
25/04 26/04
18h as 22h 8h as 12h

Investimento:
- R\$250,00 por pessoa
- R\$220,00 por pessoa (grupo de 3 da mesma empresa)
- R\$200,00 por pessoa (grupo c/4 ou mais da mesma empresa)



Carina Medina
Especialista em: Riscos Psicossociais, Saúde Mental Corporativa, 20 anos de experiência profissional organizacional, clínica e educacional, Neuropsicóloga, Mestre em Psicologia.

INSTITUTO Cérebro em Ação
norminha.net.br
PARA INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES:
(18) 99765-2705
contato@norminha.net.br

tmm
Tratamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:
www.norminha.net.br

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

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

INSTAGRAM, SIGA-NOS:
https://www.instagram.com/norminha_revista/

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

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

Veja nesta edição:

- PÁGINA 02/13 - Norminha 829, 24/04/2025
- Auditores fiscais do trabalho aprovados no C.N.U tomam posse: O que esperar na prevenção de acidentes do trabalho?
- PÁGINA 03/13
- Proteção respiratória na construção civil: o que diz a NR 18?
- PÁGINA 04/13
- Riscos psicossociais no trabalho: quais são e como preveni-los.
- PÁGINA 05/13
- BRASMIN 2025 prevê número recorde de visitantes, empresas e marcas expositoras.
- PÁGINA 06 e 07/13
- REGRAS DO ESOCIAL
- PÁGINA 07/13
- Frigorífico indenizará por não conceder pausas a trabalhadora.
- PÁGINA 08 e 09/13
- Treinamento de EPI: como garantir o uso correto dos EPIs
- PÁGINA 09/13
- Serra Negra recebe 4ª edição da Forágua
- PÁGINA 10/13
- Máquinas, Humanos e o Futuro: Quem Terá o Controle; - Nova gestão do Sintesp amplia serviços ao Técnico de Segurança do Trabalho.
- PÁGINA 11/13
- Soft Skills do Futuro: Habilidades Essenciais para o Mercado de Trabalho em Transformação; - Anulada justa causa de bancária que fazia crossfit durante licença.
- PÁGINA 12/13
- "Dai a Cesar o que é de Cesar" = Direito de Regresso em pauta!
- PÁGINA 13/13
- Protech traz tecnologia, conhecimento, especialistas e lideranças do mercado; - Florianópolis recebe Encontro Regional dos Profissionais de Administração.



Estão abertas as inscrições para o Selo de EXCELÊNCIA ANDEST do Brasil – uma oportunidade única para sua IES ser reconhecida nacionalmente pela qualidade no oferecimento de cursos de pós-graduação lato sensu. Mostre ao país o compromisso da sua instituição com a educação de alto nível! Confira todas as informações no edital disponível em: www.andestdobrasil.org Ou no QR CODE ao lado!

Publique sua empresa, seus produtos e serviços aqui, e nos ajude nesta Missão. (18) 99765-2706

Audidores fiscais do trabalho aprovados no C.N.U tomam posse: O que esperar na prevenção de acidentes do trabalho?

Norminha 829, 24/04/2025

Por Fabrício Varejão

Engenheiro, Professor e Escritor

O Ministério do Trabalho e Emprego é responsável pela concepção da legislação trabalhista e fiscalização da aplicação destas leis referentes às políticas públicas voltadas ao trabalho e emprego de forma ampla, entre elas aquelas concernentes à Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho. No quadro de servidores públicos federais lotados neste Ministério, destaca-se o AFT – Auditor Fiscal do Trabalho, face à sua ampla possibilidade de atuação efetiva no controle das condições de trabalho e na prevenção de ocorrências danosas nos ambientes de labor.

Norminha onde você estiver! Acesse pelo QR CODE ou clique aqui!

No entanto, a atuação destes fiscais permaneceu um tanto descontínua e esvaziada junto às empresas nos últimos 10 anos, face à redução significativa de Auditores Fiscais por falta da abertura de concursos e pelo grande contingente de aposentados, em que pese o relaxamento neste período de muitas empresas em relação ao cumprimento das legislações de Segurança e Saúde do Trabalho.

Aliás, do ano de 2020 até 2024, houve um significativo recrudescimento no número de acidentes do

trabalho registrados, conforme demonstra o INSS.

Com a realização do recente C.N.U - Concurso Nacional Unificado, tomaram posse recentemente mais de 900 AFT a serem distribuídos nos diversos estados da federação, acalentando o desejo de que possam retornar à necessária ordem fiscal das condições preventivas de trabalho, as quais se encontram em quase nada fiscalizadas e em consequência permitindo que inúmeros trabalhadores exerçam suas atividades em condições de riscos de acidentes e doenças do trabalho.

A bem da verdade, seria o melhor dos mundos se a consciência empresarial coletiva prescindisse da fiscalização para cumprir as normas de Segurança e Saúde em prol do trabalhador, da sua família, da própria empresa e do Estado, mas sem a atuação fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego muitos ainda relaxam no cumprimento de suas obrigações, com isto os Acidentes do trabalho e Doenças ocupacionais infalivelmente acontecem trazendo vultosos prejuízos para todos os envolvidos.

Espera-se com a atuação dos novos Auditores Fiscais que as Normas Regulamentadoras voltem a serem cumpridas, contratem-se profissionais para o SESMT, implantem-se as CIPAs, realizem-se treinamentos preventivos com a frequên-

cia necessária, Programas de SST passem a serem cumpridos com rigor, investimentos em EPCs/EPIs aconteçam, implante-se a atualização tecnológica preventiva e inúmeras outras ações preventivas aconteçam efetivamente.

Aos AFT que agora passam a atuar desejamos sucesso no ato de fazer cumprir a legislação trabalhista em vigor, pois afinal Prevenção de Acidentes do Trabalho tem presença.

N829

Palestra On-line Gratuita: A importância da Engenharia do Trabalho para o PGR/GRO e E-Social

Norminha 829, 24/04/2025

Clique aqui para inscrição gratuita ou acesse pelo QR CODE



Nesta quinta, 24 de abril, 19 horas com Sandra Poletto.



Hierarquia da Prevenção

Descubra dicas práticas e insights valiosos para fortalecer a segurança no trabalho. A cada edição, trataremos estratégias.

Orlane Pereira

Engenheiro de Segurança do Trabalho; Consultor SST; Gestão e Estratégias em SST; Prevenção de Acidentes; Palestrante e Escritor

www.orlanepereira.com - (11) 96843-9406 contato@orlanepereira.com



Ação Preventiva ou Emergência Constante?

Norminha 829, 24/04/2025

A Escolha entre prevenir ou remediar

Essa é a pergunta que separa empresas que crescem de forma sólida daquelas que vivem no limite. Você está investindo em prevenção ou vivendo no improviso, correndo de um problema para outro?

Eu já vi muitas empresas se vangloriarem por serem rápidas em resolver emergências. Mas deixa eu te contar uma verdade incômoda: quem vive apagando incêndio nunca tem tempo para construir algo sólido. Segurança de verdade não se faz com improviso, se faz com estratégia.

Quantas vezes você já ouviu a frase: "Aqui a gente resolve tudo rápido"? Resolver rápido não significa estar preparado. Muitas vezes, isso só mostra o quanto a gestão falha em antecipar problemas. E sabe qual é o preço disso? Alto. Muito alto.

Os Números que não podem ser ignorados

Quando a prevenção não é valor, o risco vira rotina. E o ambiente de trabalho se caracteriza em um campo minado, onde qualquer descuido pode desencadear uma tragédia. E não é exagero. Os números estão aí para provar.

De acordo com dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), somente em 2023, o Brasil registrou mais de 720 mil acidentes de trabalho, resultando em cerca de 2.800 mortes. Além disso, o impacto financeiro desses acidentes ultrapassou a marca de R\$ 100 bilhões, considerando custos com afastamentos, indenizações e perda de produtividade.

Esses números mostram que, além de tragédias humanas, a falta de prevenção gera um prejuízo gigantesco para as empresas e para a economia do país.

O Custo de viver no improviso

Empresas que operam no modo emergencial vivem presas a um ciclo perigoso. Não fazem manutenção preventiva porque "não dá tempo". Não treinam suas equipes porque "o foco é a produção". Não revisam processos porque "está funcionando assim há anos". E aí, quando o problema aparece, gastam fortunas para resolver o que poderia ter sido evitado com planejamento.

Vou ser direto: prevenção custa, mas o improviso custa muito mais.

E eu não estou falando só de dinheiro. Estou falando de vidas, de reputação, de produtividade e de estabilidade no negócio. Um acidente grave pode parar uma operação inteira, gerar processos trabalhistas, aumentar o FAP, manchar a ima-

gem da empresa e afastar clientes.

Empresas inteligentes escolhem prevenir

Agora, empresas que escolhem a ação preventiva entendem que segurança não é custo, é investimento. Elas sabem que prevenir é proteger pessoas, patrimônio e resultados. São empresas que:

- Mapeiam e eliminam riscos com frequência.
- Treinam suas equipes constantemente.
- Aplicam a Hierarquia de Controle de Riscos com seriedade.
- Fazem manutenção preventiva de equipamentos.
- Tratam a segurança como um valor estratégico, não como obrigação.

Essas empresas colhem resultados sólidos porque não vivem no improviso. Elas antecipam problemas, tomam decisões estratégicas e mantêm suas operações rodando com eficiência e segurança.

O Impacto da negligência no ambiente de trabalho

Enquanto isso, quem vive no modo emergencial gasta mais com acidentes, afastamentos e processos. Sem contar o impacto no clima organizacional. Nenhum colaborador se sente seguro em um ambiente onde o risco é tratado com descaso. E colaboradores inseguros são menos produtivos, menos engajados e mais propensos a erros.

Agora eu te pergunto: sua empresa está preparada para evitar o próximo problema ou vai esperar ele explodir para agir?

Liderança que inspira prevenção

Prevenção começa com decisão. Começa com a liderança entendendo que segurança não pode ser negociada. Não é algo para depois. É para agora.

E não adianta terceirizar a responsabilidade. Segurança é responsabilidade de todos, mas a liderança precisa puxar a fila. Se o exemplo não vem de cima, ninguém vai levar a sério.

Empresas que lideram de verdade são aquelas que entendem que agir antes do problema é mais inteligente do que correr para resolver depois. E quem não age, paga o preço.

A Decisão está em suas mãos

Então, me responda com sinceridade: sua empresa escolhe a ação preventiva ou prefere viver no caos da emergência constante?

Se você está pronto para sair do improviso e construir uma gestão sólida de segurança, eu posso te ajudar. Vamos juntos transformar sua empresa em um ambiente seguro, produtivo e preparado para crescer de forma sustentável.

N829

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo!

(Dedé Santana)



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

29 ANOS 1994 - 2023



Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Acompanhe-nos nas redes sociais: @softworksepi

www.softworksepi.com.br



Associado ANIMASEG



Crônica da Semana

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

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

"Um Tijolo Chamado Cuidado"

Norminha 829, 24/04/2025

Seu Zé começou como servente e hoje é mestre de obras. Construiu prédios, pontes, casas.

Mas o que mais construiu foi experiência.

Já viu muita coisa nos canteiros.

Mas a que mais doeu foi ver um jovem cair do andaime por não estar com o cinto. "Foi rápido", disse.

A vida é frágil demais pra brincar com ela.

Na construção, todo dia é um recomeço. A estrutura sobe tijolo por tijolo, igual à cultura da prevenção.

Capacete não é incômodo, é proteção. Cinto não é empecilho, é garantia de vida.

Norminha onde você estiver! Acesse pelo QR CODE ou clique aqui!

Seu Zé diz que a obra mais bonita é aquela em que todos saem sorrindo no final do expediente.

Segurança do Trabalho é isso: levantar paredes sem derrubar vidas.

Porque cada tijolo posto com cuidado é um degrau de esperança.

N829

Proteção respiratória na construção civil: o que diz a NR 18?

Norminha 829, 24/04/2025

A NR 18 estabelece diretrizes fundamentais para a segurança e saúde de dos trabalhadores no setor da construção civil, incluindo aspectos relacionados à proteção respiratória. Esse tema é de grande importância para profissionais de SST (Saúde e Segurança do Trabalho) e revendedores de EPIs, especialmente quando se trata do uso de respiradores.

A seguir, vamos explicar o papel da NR 18 na construção civil, sua relação com a proteção respiratória e a aplicação dessa norma na prática para promover a segurança e reduzir a incidência de acidentes e doenças ocupacionais nesse segmento.

Continue a leitura e confira!

O que é a NR 18?

A Norma Regulamentadora 18 é uma norma desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que define os requisitos mínimos de segurança para a execução de atividades na construção civil.

Essa norma abrange uma ampla gama de práticas e medidas preventivas que visam minimizar riscos e garantir a segurança dos trabalhadores, especialmente em um setor que historicamente apresenta altos índices de acidentes.

Entre os temas envolvidos pela NR 18 estão o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), o uso correto de máquinas e ferramentas de trabalho, a sinalização de segurança no ambiente, entre outros assuntos pertinentes ao segmento.

Tudo isso tentando proteger o trabalhador que se expõe a poeiras, vapores e outros contaminantes atmosféricos presentes no ambiente dos canteiros de obras da construção civil do país.

Por que essa norma é importante?

A NR 18 é importante porque fornece uma estrutura de segurança que protege a vida dos trabalhadores da construção civil, onde o ambiente

ambiente muitas vezes é repleto de riscos físicos, químicos e biológicos.

O uso correto de equipamentos, como o respirador, não só reduz a exposição a partículas perigosas, mas também previne doenças ocupacionais, como a silicose, comum entre trabalhadores expostos à poeira de sílica.

Além disso, a NR 18 estabelece obrigações tanto para os empregadores, que fornecem um ambiente seguro e EPIs adequados, quanto para os trabalhadores, que devem cumprir as orientações de segurança e fazer uso correto dos equipamentos de proteção.

Quando a NR 18 se aplica?

A NR 18 se aplica a todas as empresas e empreendimentos que realizam atividades no setor da construção civil, independente do porte. Isso inclui desde pequenas reformas até grandes obras de infraestrutura.

A norma exige que cada local de trabalho seja adaptado em conformidade com as diretrizes de segurança, o que envolve uma análise de riscos específicos e a implementação de medidas de proteção coletiva e individual.

Em situações onde há liberação de poeira ou substâncias tóxicas durante as operações, como demolições, cortes e lixamentos, o uso de proteção respiratória é obrigatório. Nesse contexto, o respirador se destaca, pois é um EPI certificado que fornece a filtragem eficiente de partículas.

O que diz a NR 18?

A NR 18 dispõe sobre a obrigatoriedade de medidas que garantam a segurança e a saúde dos trabalhadores no ambiente de construção civil. Entre os principais pontos da norma estão:

Gestão de segurança: cada obra

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

deve ter um programa de gestão de segurança que aborde os riscos específicos do local e estabeleça medidas de controle;

Proteção coletiva e individual: as medidas de proteção coletiva, como ventilação e controle de poeira, devem ser priorizadas. Contudo, quando não é possível eliminar completamente os riscos, o uso de EPIs, como respiradores certificados, é essencial.

Treinamento e capacitação: todos os trabalhadores devem ser devidamente treinados para considerar os riscos e usar os EPIs corretamente, incluindo o respirador, que oferece proteção respiratória contra partículas finas;

Controle de substâncias perigosas: a NR 18 também aborda o manuseio de substâncias perigosas e a

necessidade de proteção adequada, tanto para evitar inalação quanto para proteger a saúde a longo prazo.

Essas disposições tornam a NR 18 uma norma abrangente e fundamental para garantir que as atividades de construção civil sejam realizadas com segurança e responsabilidade.

Como implementar a NR 18 na empresa?

Implementar a NR 18 na construção civil é essencial para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores em canteiros de obras.

Essa NR estabelece diretrizes de proteção em atividades de construção, incluindo o uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e EPCs (Equipamentos de Proteção Coletiva), além de instruções para a organização dos locais de trabalho.

Para começar, é importante que a empresa crie um plano detalhado de segurança, considerando as especificidades de cada obra. Esse plano deve incluir a avaliação dos riscos, a sinalização de áreas perigosas e o treinamento dos trabalhadores sobre o uso adequado dos equipamentos em locais com alta exposição a poeira e partículas tóxicas.

Além disso, é crucial realizar inspeções regulares para verificar se todas as exigências da NR 18 estão sendo cumpridas, promovendo uma cultura de segurança contínua. Desta forma, as empresas não só cumprem a legislação, mas também criam um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo para todos.

Qual a relação entre a NR 18 e a proteção respiratória?

A relação entre a NR 18 e a proteção respiratória é direta, pois a norma exige a implementação de medidas que minimizem a exposição dos trabalhadores a agentes contaminantes, incluindo partículas inaláveis.

A exposição constante a poeiras e vapores tóxicos pode causar sérios problemas de saúde, como doenças respiratórias e intoxicações. Por isso, os respiradores, por exemplo, são amplamente recomendados para a construção civil por sua capacidade de filtrar as partículas suspensas no ar.

Esses respiradores são ideais para proteger contra poeira e pequenas partículas, reduzindo o risco de inalação de substâncias químicas. Além disso, a NR 18 destaca a importância de que todos os EPIs sejam mantidos em bom estado, garantindo que estejam prontos para uso e com a eficácia necessária para proteger a saúde.

Ao implementar práticas de segurança, como o uso do respirador e outros equipamentos certificados, as empresas não apenas cumprem as exigências legais, mas também são relevantes para a saúde a longo prazo de seus trabalhadores.

Dr. Antonio Almeida
Alliance Respiradores

N829

UDOP lança novo serviço para combater incêndios em canaviais

Norminha 829, 24/04/2025

Uma novidade muito importante. A UDOP (União Nacional da Bioenergia) lançou o CEPAM, a Central de Atendimento do PAM, um canal exclusivo e 24h para registrar chamados de incêndios em canaviais e áreas próximas no interior paulista.

O CEPAM conecta a população às brigadas de incêndio das nossas unidades associadas das regionais de Andradina, Araçatuba, Dracena, Lins e Valparaíso.

Como funciona?

Ligue para o número:
(18) 2103-0528;

Siga as instruções do atendimento automático e escolha a opção referente ao PAM, à regional e à unidade a ser notificada;

Pronto! Feito isso, será acionada a brigada de incêndio próxima permitindo um combate rápido e mitigando os impactos ambientais e econômicos.



conômicos.

Conheça o PAM

Criado em 2017, o PAM (Plano de Auxílio Mútuo) é uma iniciativa que reúne empresas do setor bioenergético para fortalecer a prevenção e o combate a incêndios, sejam eles acidentais ou criminosos. Além disso, tem como objetivo controlar focos de incêndio e reduzir os riscos nas áreas de atuação das empresas participantes.

N829

Segurança e conforto em ambientes de alto Risco Térmico é com a JGB

Combinando **tecnologia** e **conforto**, este conjunto foi desenvolvido para proteger contra **respingos de alumínio** sem comprometer a **mobilidade**. O Texión® L une a maciez da viscose FR e o isolamento térmico da lã, proporcionando bem-estar durante o uso. Já a poliamida garante alta **resistência ao desgaste**, aumentando a **durabilidade** do tecido. Além de proteção eficaz, oferece excelente **absorção de umidade** e um ótimo **custo-benefício** para ambientes de trabalho extremos.

@jgbequipamentos

Riscos invisíveis, impactos reais: o que você precisa saber agora

Riscos psicossociais no trabalho: quais são e como preveni-los

Norminha 829, 24/04/2025

A saúde ocupacional é um dos pilares mais importantes dentro das organizações, pois impacta diretamente no bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, nos resultados da empresa.

Entre os diversos riscos existentes, os riscos psicossociais no trabalho têm ganhado destaque nos últimos anos, devido ao crescente número de casos de doenças relacionadas a esse tipo de fator.

Neste artigo, vamos explicar o que são esses riscos, como a NR-1 trata o tema, suas causas, conseqüências, e, principalmente, como prevenir essas situações.

Continue a leitura e confira em detalhes!

O que são riscos psicossociais?

Os riscos psicossociais no trabalho são fatores que podem afetar vários níveis de saúde mental e emocional dos trabalhadores. Eles estão diretamente relacionados ao ambiente de trabalho, às condições laborais e às relações interpessoais dentro da empresa.

São situações que se não gerenciadas corretamente, podem resultar em transtornos psicológicos, como estresse, ansiedade, burnout e depressão, além de prejudicar a qualidade de vida do trabalhador.

Pensando nesse cenário, podemos dar o seguinte exemplo: um soldador em uma indústria metalúrgica trabalha sob forte pressão para cumprir prazos apertados, lidando diariamente com calor intenso, ruído e a necessidade de máxima precisão no serviço.

Além do ambiente físico desgastante, ele sofre com uma carga excessiva de trabalho, sendo constantemente solicitado para fazer horas extras sem planejamento. Outro agravante é o ambiente marcado por uma liderança autoritária, onde qualquer erro é punido com críticas du-

ras e a exposição apresentada pela equipe.

E ainda, a comunicação com os supervisores é limitada e não existe espaço para sugestões ou reclamações. Diante disso, o soldador começa a sentir sintomas de estresse crônico, como insônia, irritabilidade e fadiga extrema, afetando sua concentração e aumentando o risco de acidentes de trabalho.

Com o tempo, ele perde a motivação e desenvolve sinais de burnout, impactando não só sua saúde, mas também a qualidade do trabalho e a segurança da equipe. Esse é um caso clássico de risco psicossocial, relacionado a fatores organizacionais e emocionais voltados para o adocimento do trabalhador.

O que diz a NR-1 sobre os riscos psicossociais?

A Norma Regulamentadora NR-1, que estabelece as disposições gerais sobre a segurança e saúde no trabalho, na sua última atualização começou a abordar a questão dos riscos psicossociais diante do cenário preocupante da nossa sociedade, que adoce cada vez mais devido a esses fatores.

Embora não haja um capítulo específico sobre o tema, a NR-1 enfatiza a necessidade de as empresas implementarem programas de prevenção, que envolvam a identificação, a avaliação e a gestão de todos os riscos que possam afetar a saúde dos trabalhadores, incluindo os psicossociais.

De acordo com a norma, a prevenção e a mitigação desses riscos são responsabilidade do empregador, que deve garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Ou seja: é obrigação das empresas se preocupar não somente com a saúde física dos trabalhadores, mas também com os aspectos mentais.

Quais são os riscos psicossociais no trabalho?

Os riscos psicossociais no trabalho podem ser causados por uma série de fatores que envolvem a organização do trabalho, a carga de tarefas e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Alguns dos principais riscos incluem:

- Excesso de carga de trabalho: a sobrecarga de tarefas e a pressão por resultados podem causar estresse e ansiedade no trabalhador.

- Ambiente de trabalho hostil: relações tensas entre colegas e superiores, além de atitudes discriminatórias e assédio moral, podem levar a um ambiente de trabalho tóxico.

- Falta de controle sobre as atividades: quando os trabalhadores não têm autonomia para organizar suas tarefas, isso pode gerar frustração e ansiedade.

- Falta de segurança no ambiente de trabalho: a ausência de EPIs e EPCs adequados para a execução das tarefas pode causar desconforto e insegurança nos funcionários.

- Falta de reconhecimento: a ausência de feedback positivo e a valorização do trabalho realizado podem afetar a autoestima dos trabalhadores.

- Trabalho monótono e repetitivo: a falta de variação nas tarefas diárias pode levar à sensação de desmotivação e esgotamento mental.

Quais são as principais causas dos riscos psicossociais?

As causas dos riscos psicossociais no trabalho são multifacetadas e podem envolver tanto fatores organizacionais quanto individuais. Entre as principais causas estão:

- Alta demanda e baixa autonomia: trabalhar sob alta pressão, com prazos apertados e poucas possibilidades de decisão, é um dos maiores fatores de risco.

- Insegurança no emprego: a falta de estabilidade no emprego pode gerar ansiedade constante nos trabalhadores.

- Conflitos interpessoais: desentendimentos e conflitos com colegas ou superiores podem afetar a saúde mental dos funcionários.

- Falta de apoio social: a ausência de uma rede de apoio dentro da empresa pode fazer com que o trabalhador se sinta isolado e sobrecarregado.

- Ambiente físico inadequado: ambientes de trabalho mal especificados, sem iluminação adequada ou com risco de acidentes, também podem contribuir para o estresse e outros problemas emocionais.

Quais são as principais consequências dos riscos psicossociais no trabalho?

As consequências dos riscos psicossociais não se limitam apenas ao bem-estar do trabalhador, mas também podem afetar a produtividade e a saúde organizacional. Alguns dos impactos incluem:

- Doenças mentais: nesse caso, estresse, depressão, ansiedade e

burnout são as condições mais comuns causadas pelos riscos psicossociais.

- Diminuição da produtividade: trabalhadores que sofrem com problemas psicológicos tendem a ter menor desempenho e maior absenteísmo.

- Aumento de acidentes de trabalho: o estresse e a falta de foco podem aumentar o número de acidentes, inclusive relacionados ao uso inadequado de Equipamentos de Proteção Individual, como as luvas de raspa.

- Rotatividade de funcionários: a insatisfação no trabalho pode levar a uma alta rotatividade, que gera custos adicionais para a empresa.

Norminha onde você estiver! Acesse pelo QR CODE ou clique aqui!

Quais são os impactos na empresa provenientes dos riscos psicossociais?

As empresas que não investem na prevenção de riscos psicossociais enfrentam uma série de impactos negativos. Entre eles, destacam-se:

- Aumento de custos com saúde ocupacional: empresas que não previnem os riscos psicossociais podem ter que arcar com custos elevados relacionados ao tratamento de doenças mentais dos trabalhadores.

- Desgaste da imagem corporativa: empresas que não cuidam do bem-estar de seus funcionários podem sofrer com ataques da sua imagem no mercado.

- Redução da qualidade de vida no trabalho: a falta de ação sobre os riscos psicossociais contribui para um ambiente de trabalho insustentável, o que pode gerar insatisfação, desmotivação e baixa produtividade.

- Impactos legais: funcionários que desenvolvem doenças ocupacionais devido à falta de gestão dos riscos psicossociais podem levar a empresa à Justiça, resultando em prejuízos legais e financeiros.

Como a empresa deve lidar com as doenças psicossociais?

Quando as doenças psicossociais já estão presentes na empresa, é essencial agir rapidamente para minimizar os danos e recuperar a saúde dos trabalhadores. Aqui estão algumas dicas práticas para lidar com essa situação.

- Reconheça o problema e não minimize os sintomas: o primeiro passo é assumir que os funcionários estão adoecendo por conta do ambiente de trabalho. Estresse excessivo, ansiedade e esgotamento não são "frescuras", mas sim problemas reais que afetam a produtividade e a segurança da equipe.

- Suporte psicológico: crie um programa de apoio psicológico dentro da empresa, como atendimento com psicólogos ou parcerias com clínicas especializadas. O suporte emocional pode ajudar o trabalhador a lidar melhor com a situação.

- Avaliar e ajustar a carga de trabalho: verifique se há excesso de demandas, jornadas exaustivas ou pressão desproporcional sobre os funcionários. Reduza a sobrecarga e redistribua tarefas de forma mais equilibrada.

- Treine lideranças para um ambiente mais saudável: gestores e supervisores devem ser treinados para identificar sinais de desgaste emocional e adotar uma postura mais empática e colaborativa. Um líder tóxico pode ser um dos principais gatilhos para doenças psicossociais.

- Melhore a comunicação interna: crie canais abertos para que os trabalhadores possam expressar preocupações sem medo de represálias. Encoraje feedbacks e reuniões onde todos possam falar sobre dificuldades e buscar soluções.

- Estimule pausas e momentos de descanso: trabalhadores sob forte pressão precisam de intervalos regulares para evitar o esgotamento. Empresas que adotam políticas de descanso notam uma melhoria na produtividade e no bem-estar dos funcionários.

Como prevenir os riscos psicossociais no trabalho?

A prevenção de riscos psicossociais envolve uma abordagem proativa e abrangente que vai além da humanização da empresa, isso deve incluir ações como as descritas abaixo.

- Identificação dos riscos: realize auditorias regulares para identificar os fatores psicossociais que podem afetar os trabalhadores. Nesse caso, pode ser usada a avaliação psicossocial.

- Gestão da carga de trabalho: organize o fluxo de trabalho de forma equilibrada, evitando sobrecarregar os funcionários.

- Promoção de um ambiente saudável: crie um ambiente de trabalho positivo, com comunicação aberta, apoio social e reconhecimento.

- Promoção do bem-estar no trabalho: implemente práticas que promovam a saúde mental, como programas de qualidade de vida, yoga, mindfulness e atividades de relaxamento.

- Investimento em segurança no trabalho: garanta que os trabalhadores estejam protegidos de riscos financeiros e psicossociais. Isso inclui o uso de EPIs, além de medidas que garantem o conforto e a saúde mental dos trabalhadores.

- Apoio psicológico: ofereça programas de apoio psicológico, como psicólogos organizacionais, que podem ajudar os trabalhadores a lidar com problemas emocionais.

- Capacitação de líderes: treine os gestores para que saibam identificar sinais de estresse e outros problemas emocionais nos funcionários.

Os riscos psicossociais no trabalho representam um desafio significativo para as empresas, mas podem ser bem gerenciados.

Fernando Zanelli
ZANEL
N829



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

BRASMIN 2025 prevê número recorde de visitantes, empresas e marcas expositoras

Norminha 829, 24/04/2025
A 3ª edição da BRASMIN - Feira da Indústria da Mineração - acontece de 24 a 26 de junho no Centro de Convenções PUC II, na rua Engler, 507, em Goiânia (GO). São esperadas mais de 350 marcas nacionais e internacionais e a expectativa para 2025 é superar todos os recordes. A BRASMIN 2025 prepara-se para espelhar e contribuir com o futuro da mineração no Brasil.

Evento deverá atrair um público altamente técnico, formado por executivos, engenheiros, compradores, pesquisadores e investidores ligados à cadeia produtiva da mineração. Com foco na difusão de tecnologia e boas práticas, a BRASMIN é uma vitrine para soluções que incluem equipamentos, serviços, automação, segurança, logística, energias renováveis e transformação digital.

BRASMIN 2025 também será palco do 9º Encontro Nacional da Média e Pequena Mineração, um espaço dedicado a debater o papel estratégico dessas empresas no setor mineral. O evento reúne empresas de toda a cadeia produtiva da mineração, ampliando oportunidades de negócios para o segmento e promovendo a troca de conhecimento. A presença de marcas líderes e emergentes garante um panorama abrangente sobre o presente e o futuro da

mineração no Brasil.

Sinopse do Webinar

Em 9 de abril, o CEO da Proma Feiras, José Roberto Sevieri, conduziu webinar com três representantes de empresas consolidadas do setor mineral: Artur Cezar, da DIPCORE; Alexandre Lacerda, da Bertech e Felipe Vaz, da Furlan. Também participou do encontro o experiente jornalista Sérgio de Oliveira, da Revista Brasil Mineral. Cada convidado contextualizou a respectiva empresa, abordou aspectos técnicos dos produtos e serviços e reiterou convite para a visita dos stands na BRASMIN 2025.

Sérgio de Oliveira: “O 9º Encontro Nacional da Média e Pequena Mineração, programado para os dias 25 e 26/06, nos períodos da manhã e da tarde, tem despertado grande interesse. A um pouco mais de dois meses do evento, calculamos que os 300 lugares disponíveis para participação presencial devem se esgotar logo. No entanto, o evento será retransmitido, em tempo real, pelo YouTube – www.brasilmineral.com.br.”

Artur Cezar: “A DIPCORE é uma

empresa especializada em medição de trajetória em ambiente de sondagem. Dispomos do sistema O-SUN, para o gerenciamento de sondagem. Inclui um banco de dados geológicos online e proporciona um relatório completo nessa especialida-



No início de abril, José Roberto Sevieri, da PROMA Feiras, pilotou webinar com expositores do setor e revela pujança da atividade no país

de da atividade mineradora. A plataforma foi desenvolvida em 2023. O armazenamento dos dados é feito em nuvem e isso facilita e traz precisão à nossa equipe, em cenário de perfuração do solo”.

O representante da DIPCORE acrescenta que “a empresa oferece quaisquer customizações demandadas pelo cliente. Hoje, o sistema O-SUN dispõe de três módulos – Operation, Survey e Fotos de Testemunhos. Esses módulos podem trabalhar de forma separada ou integrada entre eles. E estão dispo-

níveis em versão Web e aplicativo. “Nosso sistema representa uma notável inovação no gerenciamento completo de furos na exploração mineral”.

Alexandre Lacerda: “A Bertech é uma empresa de origem chilena, que recentemente transferiu sua fábrica para o Panamá, por razões logísticas e estratégicas. Dedicada à fabricação de resinas especiais, destinadas a reparos e manutenção de equipamentos em curto espaço de tempo, tendo em vista que os clientes lidam com ativos e custos elevados. Temos equipes e consultores técnicos espalhados pelo Brasil e, nos demais países, temos parceiros que fazem a distribuição”.

Lacerda fez a apresentação técnica dos produtos e destacou as vantagens que eles oferecem às mineradoras. Ele exemplifica o caso de uma correia transportadora, que no Brasil custaria cerca de R\$ 1,2 milhão e, se reparada, não mais de R\$ 250 mil. “Nossos produtos têm uma ótima resistência a tração, grande resistência físico-química, aplicabilidade muito rápida e simples. Adere perfeitamente a superfícies de metal, cerâmica, metal e concreto”.

Felipe Vaz: Gestor de Negócios da Furlan, o convidado discorreu sobre ‘Soluções Completas para o Beneficiamento de Minérios’. Antes, exibiu vídeo institucional da Furlan, sediada em Limeira (SP), que fornece máquinas e serviços em âmbito nacional e internacional há mais de 63 anos. “Eu iniciei a exposição com quatro desafios enfrentados pelo setor de mineração: não disponibilidade de máquinas; alta rotatividade

da equipe, o que gera manutenção deficitária; não ter o resultado de produção esperado e alto custo de operação”.

O convidado explica como a Furlan lida com esses desafios: “100% dos nossos produtos são de fabricação própria; é uma empresa 100% brasileira e isso nos garante agilidade na reposição. Ou seja: é muito arriscado utilizar equipamentos produzidos no exterior. Uma das vantagens competitivas da Furlan está na utilização de uma liga de mangões, que eleva em até 30% a durabilidade do equipamento. Além disso, dispomos de equipe técnica facilmente acionada, para minimizar o tempo de máquina parada”.

E acrescenta: “oferecemos treinamento constante para manutenções, junto ao nosso cliente. Fornecemos um manual de manutenção, com o selo de garantia da Furlan. Isso impacta, diretamente, todo o processo de produção. Há um sistema de balanceamento na planta industrial do cliente, para maximizar o aproveitamento dos equipamentos. Somos detentores de know-how completo sobre automação das plantas”. Integra do webinar:

<https://www.youtube.com/watch?v=s-WotTQPZ7o>

Serviço

Data: 24 a 26 de junho de 2025

Local: Centro de Convenções da PUC II, rua Engler, 507, Goiânia, GO

Site: brasmin.com.br

Horário: Das 14h às 20h

Credenciamento gratuito: já disponível no site

N829



ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

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



GUARAINSP
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

REDES SOCIAIS:

@guarainsp
 f 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

Ministério do Trabalho e Emprego lança Campanha pelo Trabalho Doméstico Decente em Pernambuco

Norminha 829, 24/04/2025

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), lançou na quarta-feira (23) a Campanha pelo Trabalho Doméstico Decente. O evento foi realizado na sede da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco.

A iniciativa tem como objetivo sensibilizar empregadores e a sociedade sobre a importância do respeito e da efetivação dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Estruturada em três eixos — conscientização da sociedade, diálogo social e fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas — a campanha busca promover condições dignas de trabalho no setor.

Em homenagem ao Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica, comemorado em 27 de abril, a campanha deste ano tem como tema: “O controle da jornada das trabalhadoras domésticas como direito essencial ao trabalho decente”. O tema destaca a importância de garantir condições justas de trabalho, evitando o excesso de horas extras não pagas, o desrespeito aos horários de descanso previstos por lei (Lei Comple-

mentar nº 150/2015) e a exploração de trabalhadoras que enfrentam jornadas longas e cansativas.

O lançamento contará com a presença de autoridades e especialistas. Estão confirmadas as participações do secretário de Inspeção do Trabalho, Luiz Felipe Brandão; da diretora de Fiscalização do Trabalho, Lorena Arruda; e da coordenadora-geral de Fiscalização e Promoção do Trabalho Decente, Dercylete Lisboa Loureiro. Segundo Dercylete, a campanha vai além de promover o diálogo com a sociedade — ela também reforça a importância da fiscalização no trabalho doméstico e de cuidados.

Desde 2022, o Governo Federal realiza a Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A Secretaria de Inspeção do Trabalho executa a iniciativa por meio da atuação dos auditores-fiscais do Trabalho em eventos, rodas de conversa, ações informativas e fiscalizações em todos os estados do país.

N829

REGRAS DO ESOCIAL

Planejamento e envio correto das informações de SST ao eSocial evitam multas que podem chegar a R\$ 310 mil. O Especialista Comendador Advogado e Engenheiro de Segurança do Trabalho José Luís Garcia Navarro destaca critérios para a aplicação das penalidades e esclarece dúvidas da legislação para evitar sanções e impactos previdenciários

Norminha 829, 24/04/2025



Por Sofia Jucon, Revista Cipa

Desde janeiro de 2024, empresas de grau de risco 1 e 2 são obrigadas a enviar informações de Saúde e Segurança do Trabalho ao eSocial. Em julho passado, a fiscalização automática passou a valer para negócios de risco 3 e 4. As empresas que ainda não cumprem essa exigência podem ser multadas em valores que variam de R\$3.100,06 a R\$ 310.000,70. Desse modo, o planejamento do eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas), para uma segurança e saúde do trabalho efetiva é essencial.

“Caso as empresas não cumprirem com as exigências do eSocial em relação a Segurança e Saúde do Trabalho e também em relação às exigências Previdenciárias, não compartilhando as informações dentro do prazo estabelecido pelo sistema, elas podem receber multas e receber observações na Receita Federal. Porém, a empresa também pode prestar esclarecimentos sobre o atraso do fornecimento de dados ou correção de informações depois que o prazo estabelecido se esgotar”, explica o advogado e engenheiro de segurança do trabalho, Comendador José Luís Garcia Navarro.

De acordo com ele, se a organização prestar esses esclarecimentos de forma voluntária antes da instauração de um processo fiscal em função da inadimplência, ela recebe o desconto de até 40% no valor da multa eSocial. Por outro lado, se o procedimento fiscal já tiver sido instaurado e a empresa prestar esclarecimentos de forma voluntária, então ela terá um desconto de 20% no valor da multa. Navarro lembra que o valor da multa eSocial e o tipo de observação varia de acordo com as regras infringidas.

“Por isso, é importante ficar atento aos prazos e fazer as alterações necessárias para adaptar os processos e a cultura da empresa à legislação”, menciona.

Os trabalhadores podem acessar seu Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) por meio da plataforma GOV.BR. No entanto, caso o documento não esteja devidamente preenchido com a indicação dos agentes nocivos previstos no Anexo IV do Decreto nº 3.048/99, é possível recorrer à Justiça do Trabalho para

garantir a correção das informações.

De acordo com Navarro, a falta de informações precisas no PPP pode comprometer o direito do trabalhador à aposentadoria especial. Nesses casos, a Justiça pode nomear um perito para avaliar a exposição do funcionário a agentes nocivos físicos, químicos ou biológicos ao longo de sua trajetória profissional.

EXEMPLO

Navarro cita um caso recente julgado pela Vara do Trabalho de Aracaju (SE), no qual um mecânico entrou com uma ação para garantir a correção de seu PPP. “No processo, o advogado do trabalhador argumentou que ele havia atuado em diversos estados do Brasil, exposto permanentemente a ruídos acima de 85 dB e a substâncias químicas como óleo e graxa – condições que ultrapassam os limites estabelecidos pela Norma Regulamentadora NR-15. Apesar disso, a empresa não entregou o PPP com o devido registro dessas condições insalubres, o que levou o profissional a buscar respaldo judicial para assegurar seus direitos previdenciários”, conta.

O especialista alerta que um dos maiores equívocos em ações desse tipo é a confusão entre insalubridade e os agentes nocivos listados no Anexo IV do Decreto nº 3.048/99. “Muitos advogados associam diretamente a insalubridade ao direito à aposentadoria especial, sem considerar que nem todas as condições insalubres são reconhecidas como agentes nocivos para fins previdenciários”, comenta. Como exemplo, Navarro cita o frio e a umidade, que são fatores de insalubridade, mas não constam na lista de agentes nocivos do decreto.

Para evitar prejuízos ao trabalhador e possíveis ações judiciais, o advogado reforça a importância do correto preenchimento do PPP pelas empresas, garantindo transparência nas informações e prevenindo futuras contestações.

Para orientar melhor os profissionais do direito e evitar equívocos em ações judiciais, Navarro destaca a importância do correto entendimento sobre a aposentadoria especial. Ele chama a atenção para as diretrizes estabelecidas pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, que regulamenta o tema.

“De acordo com o artigo 287 da normativa, são consideradas atividades especiais aquelas que expõem o trabalhador a agentes prejudiciais à saúde em concentração, intensidade e tempo superiores aos limites de tolerância estabelecidos por critérios quantitativos.

Além disso, há casos em que, mesmo sem ultrapassar esses limites, a exposição a determinados agentes é considerada nociva com base em critérios qualitativos”, ex-

plica.

No entanto, Navarro ressalta um ponto crucial do parágrafo 3º do artigo: agentes prejudiciais que não constam no Anexo IV do Regulamento da Previdência Social (RPS) não podem ser utilizados para caracterizar a atividade especial, ainda que estejam listados em outras normativas.

Diante das frequentes confusões entre insalubridade e agentes nocivos para fins previdenciários, Navarro está organizando, junto ao presidente da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) de sua cidade, um treinamento voltado a advogados trabalhistas e previdenciários.

“O objetivo é esclarecer definitivamente as diferenças entre os conceitos e garantir que os profissionais atuem com mais precisão na defesa dos direitos dos trabalhadores”, informa.

Neste âmbito, ele destaca que o eSocial quando não informado corretamente em sua plataforma, a empresa poderá ser penalizada com várias multas, dentre as quais ele cita:

ADMISSÃO DO TRABALHADOR

Com o eSocial, a empresa que não comunicar a contratação de um funcionário, até um dia antes do início da prestação de serviço do profissional contratado, poderá sofrer multa de R\$ 402,53 a R\$805,06 por empregado. Valor que pode dobrar, em caso de reincidência.

Caso o empregador opte pela admissão preliminar, ele deverá enviá-la através do arquivo S-2190 – Admissão de Trabalhador – Registro Preliminar. Agora, se a empresa não utilizar a admissão preliminar, deverá comunicá-la por meio do arquivo S-2200 – Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador.

ALTERAÇÃO DE DADOS CADASTRAIS E CONTRATUAIS

Uma fase importante do eSocial é o saneamento das informações dos colaboradores. Essa etapa é responsável por garantir que os dados dos funcionários estejam atualizados de acordo com as novas exigências do governo federal. É responsabilidade



José Luís Garcia Navarro,
Comendador, Advogado e
Engenheiro de Segurança do
Trabalho

do empregador informar as alterações existentes no contrato de trabalho e nos dados cadastrais do trabalhador durante a vigência do vínculo empregatício, como prevê o artigo 41, parágrafo único da CLT.

O valor da multa pode variar de R\$201,27 a R\$ 402,54, caso essas informações não sejam prestadas até o dia 7 do mês subsequente à alteração. Vale reforçar que esses dados são enviados por meio dos arquivos S-2205 – Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador e S-2206 – Alteração de Contrato de Trabalho.

ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL (ASO)

Segundo o artigo 168 da CLT, regulamentado pela NR (Norma Regulamentadora) nº 7 do Ministério do Trabalho, é necessária a realização dos seguintes exames médicos nos empregados: admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

A não realização desses tipos de exames sujeita o empregador à multa pela infração ao artigo 201 da CLT. A quantia, que é determinada pelo fiscal do trabalho, vai de R\$ 402,53 a R\$4.025,33. Chegando ao valor máximo na reincidência, resistência ou simulação por parte da empresa.

COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

Quando o empregado sofre um acidente de trabalho, de acordo com os artigos 19 a 21 da lei nº 8.213/91, as companhias devem transmi-

tir a CAT ao INSS, mesmo se o empregado não se afastar do trabalho.

O prazo de envio deste evento no eSocial é o mesmo de apresentação da CAT, ou seja, até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência do acidente, ou imediatamente, em caso de falecimento do trabalhador.

Caso não aconteça a entrega desse documento, a multa pode variar entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, podendo dobrar de valor em caso de reincidência.

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)

De acordo com o artigo 58, da lei nº 8.213/91, as empresas são obrigadas a fornecer informações aos empregados expostos a agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Como dito anteriormente, esses agentes nocivos são os mencionados no Anexo IV do Decreto nº 3.048/99.

Como dito anteriormente, esses agentes nocivos são os mencionados no Anexo IV do Decreto nº 3.048/99.

Norminha onde você estiver!
Acesse pelo QR CODE
ou clique aqui!

No eSocial, ele aparece na Tabela 24 do MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO eSOCIAL, Versão S-1.3 - (Consol. Até a NO S-1.3 - 03.2025) aprovada pela Portaria Conjunta RFB/MPS/MTE nº 13 de 25/06/2024 – DOU de 28/06/2024) - consolidação publicada em 30/01/2025.

E o que diz esse manual na questão do evento S-2240:

S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho - Agentes Nocivos este evento é utilizado para registrar as condições ambientais de trabalho pelo declarante, indicando as condições de prestação de serviços pelo trabalhador, bem como para informar a exposição a agentes nocivos e o exercício das atividades descritos na “Tabela 24 – Agentes Nocivos e Atividades – Aposentadoria Especial” do eSocial.1.

Assuntos gerais

1.1.

A exposição a qualquer dos agentes nocivos previstos no anexo IV do Regulamento da Previdência Social,

Continua na Página 07/13

CONTATOS:

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



REDES SOCIAIS:

@guarainsp
Guarainsp
Guarainsp Inspeção e Calibração

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



ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL



Frigorífico indenizará por não conceder pausas a trabalhadora

Para o colegiado, a empresa não comprovou a concessão de intervalos obrigatórios e, por isso, deverá pagar a empregada valor proporcional ao tempo suprimido, com acréscimo de 50%.

Norminha 829, 24/04/2025

A 4ª turma do TRT da 4ª Região condenou frigorífico ao pagamento de indenização a trabalhadora por descumprimento das pausas psicofisiológicas previstas na NR-36, que trata das condições de trabalho em frigoríficos. Para o colegiado, a empresa não comprovou a concessão de intervalos obrigatórios e, por isso, deverá pagar à empregada valor proporcional ao tempo suprimido, com acréscimo de 50%.

A trabalhadora, que atuava no setor de abate, relatou que cumpria jornadas extensas sem realizar os intervalos destinados a prevenir o desgaste físico e doenças ocupacionais. Diante disso, pleiteou o pagamento de hora extra diária, com reflexos nos demais direitos trabalhistas.

Em defesa, o frigorífico sustentou que sempre cumpriu a norma, apresentando registros assinados por empregados para comprovar a concessão das pausas. Ainda, alegou que eventual irregularidade configuraria apenas infração administrativa, sem gerar direito ao pagamento de horas extras.

Em 1ª instância, o juízo indeferiu o pedido ao considerar que os documentos apresentados pela empresa indicavam a concessão regular das pausas, cabendo à trabalhadora comprovar a ausência dos intervalos.

Em sede recursal, o relator, desembargador André Reverbel Fer-

nandes, reconheceu que não restou demonstrado nos autos que a empregada realizava as pausas previstas na NR-36.

Além disso, refutou a tese da empresa de que o descumprimento

das pausas seria meramente administrativo, afirmando ser "insubsistente, pois elas têm a finalidade de preservar a segurança e a saúde do trabalhador".



Diante disso, o colegiado condenou a empresa ao pagamento de indenização, proporcional ao tempo de pausa não usufruído pela trabalhadora, e acréscimo de 50%.

Informações: TRF da 4ª região.

MIGALHAS

N829

Continuação da Página 06/13

aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 1999, observado o disposto no item 3.5, deve ser informada. Caso não haja exposição a risco, deve ser informado o código 09.01.001 (Ausência de fator de risco ou de atividades previstas no Anexo IV do Decreto 3.048/1999) da Tabela 24.

O intuito dessa documentação é comprovar que o empregado esteve submetido a um risco durante o exercício do trabalho. Dessa forma, dependendo do tipo do risco, ele terá direito à aposentadoria especial, ou seja, com menos tempo de contribuição para o INSS.

O valor da multa em caso de descumprimento varia entre R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada de acordo com a gravidade da situação.

Essa informação é enviada por meio do arquivo S-2240 – Condições Ambientais de Trabalho – Fatores de Risco.

AFASTAMENTO TEMPORÁRIO

Quando o colaborador se afasta (férias, auxílio-doença, licença-maternidade, dentre outros), isso impacta seus direitos trabalhistas e previdenciários e também suas obrigações tributárias.

A falta dessa informação sujeita o contribuinte às sanções legais, especialmente à multa prevista no artigo 92 da Lei nº 8.212/9 que pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho. Essa informação é enviada por meio do arquivo S-2230 – Afastamento Temporário.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)

O depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que tem como base legal o artigo 23 da Lei 8.036/90, é enviado ao eSocial.

Empresas que não fizerem o depósito, deixarem de computar parcela de remuneração ou efetuarem após notificação estarão sujeitas a multas que variam de R\$10,64 a R\$106,41 por empregado, podendo ser dobrado em caso de reincidência ou fraude.

FOLHA DE PAGAMENTO

Com o eSocial, um dos sistemas de RH mais afetado é a folha de pagamento, que exige uma série de informações fundamentais para

o relacionamento entre empregador e empregado.

As companhias que deixarem de preparar e enviar o documento de acordo com os padrões e normas estabelecidas pelo projeto, poderão ser penalizadas com multas a partir de R\$ 1.812,87.

RAIS

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), fundamentada no artigo 25 da Lei 7.998/90, será substituída pelo eSocial. Entretanto, caso as empresas não enviem os dados correspondentes a ela ou façam a entrega fora do prazo, poderão ser penalizadas com multa no valor mínimo de R\$ 425,64, acrescido de R\$106,40 por bimestre de atraso. E o máximo pode chegar a R\$ 42.564,00.

PROFISSIONAIS DA SST E ATUAÇÃO NO ESOCIAL

As multas aplicadas pelo não cumprimento das obrigações do eSocial podem ser contestadas até o dia 15 do mês seguinte à realização do exame em questão, conforme explica o advogado e engenheiro de segurança do trabalho José Luis Garcia Navarro. Ele destaca a necessidade de atenção dos profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho às exigências do sistema e ao impacto financeiro que o descumprimento pode gerar para as empresas.

Segundo Navarro, o eSocial trouxe uma mudança significativa na fiscalização previdenciária, responsabilizando os empregadores pelos custos decorrentes de aposentadorias especiais concedidas a trabalhadores expostos a agentes nocivos. "A Previdência deixou claro para os empresários: se vocês não cuidarem da saúde dos seus colaboradores e isso resultar em uma aposentadoria especial com 25 anos de contribuição, em vez dos 35 anos da aposentadoria comum, o custo dessa diferença de 10 anos será responsabilidade da empresa", alerta.

Diante desse cenário, ele orienta que os empregadores elaborem corretamente o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), documento essencial para demonstrar, com base nas boas práticas de Higiene Ocupacional, as avaliações quantitativas e qualitativas dos agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho.

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO AMBIENTAL

Navarro ressalta que a elaboração do LTCAT deve seguir as diretrizes da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, que estabelece a metodologia e os procedimentos técnicos para a avaliação ambiental. O artigo 288 da normativa determina que essas avaliações devem considerar:

- As Normas de Higiene Ocupacional (NHO) da Fundacentro;
- Os limites de tolerância estabelecidos no Anexo IV do Decreto nº 3.048/99 ou, na ausência destes, os previstos na NR-15 do Ministério do Trabalho e Previdência.

"Após essas avaliações, tanto o engenheiro de segurança do trabalho quanto o médico do trabalho de-

verão verificar se os limites de tolerância foram ultrapassados e definir quais medidas de proteção coletiva ou individual serão adotadas", explica Navarro.

MODELO RECOMENDADO DO LTCAT

Outro ponto essencial, segundo o especialista, é que a própria instrução normativa apresenta um modelo padronizado para a elaboração do LTCAT.

O documento deve conter informações básicas como:

- Identificação da empresa, setor e função do trabalhador;
- Descrição das atividades desenvolvidas;
- Identificação dos agentes prejudiciais à saúde e sua localização;
- Metodologia de avaliação e medidas de controle existentes;
- Conclusão do laudo, assinada por um engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho.

Navarro enfatiza a importância de seguir esse modelo oficial para evitar problemas na análise do INSS. "Muita gente tenta inventar um LTCAT de qualquer jeito, mas o mais indicado é seguir o modelo que a própria Previdência propôs. Isso facilita o processo e reduz riscos para as empresas", sinaliza.

Para Navarro, os profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) desempenham um papel fundamental na proteção das empresas contra passivos previdenciários elevados. "Não se esqueçam de uma coisa: o eSocial é um consórcio de órgãos fiscalizadores e, entre eles, há um 'Leão' de boca aberta e com fome", alerta, referindo-se à Receita Federal.

Ele lembra que, além da Receita, fazem parte do eSocial a Previdência Social, o Ministério do Trabalho, o FGTS e a Caixa Econômica Federal.

Diante desse cenário, Navarro enfatiza que a Receita Federal cobrará a taxa referente à aposentadoria especial caso a empresa não prove que está adotando medidas para proteger a saúde de seus colaboradores.

A principal forma de apresentar essa justificativa, segundo ele, é por meio da elaboração do Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT).

"Os profissionais de SST precisam estar atentos. A melhor maneira de garantir a coleta, organização e envio correto das informações ao eSocial é simples: obedecer rigorosamente os preceitos legais e elaborar a documentação exigida com técnica e cuidado. Com isso, o sistema de gestão em SST da empresa estará fortalecido, garantindo a segurança jurídica necessária e prevenindo passivos trabalhistas e previdenciários", orienta.

Navarro finaliza com um conselho direto aos profissionais da área: "Façam o certo, sigam as legislações, estudem constantemente.

Somente assim poderemos enfrentar com segurança as demandas do eSocial", finaliza.

N829

CONTATOS:

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



REDES SOCIAIS:

- 📸 @guarainsp
- f Guarainsp
- 📍 Guarainsp Inspeção e Calibração

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



ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

Você tem certeza de que o treinamento de EPI está funcionando?

Treinamento de EPI: como garantir o uso correto dos EPIs

Norminha 829, 24/04/2025

O treinamento de EPI é um dos pilares da segurança do trabalho, garantindo que os trabalhadores utilizem corretamente os Equipamentos de Proteção Individual. A falta de capacitação pode comprometer a eficácia dos EPIs, expondo os profissionais a riscos desnecessários.

Neste artigo, vamos abordar todos os aspectos essenciais sobre o treinamento de EPI, desde sua importância até como planejar, ministrar e avaliar a efetividade dessa capacitação descrita na Norma Regulamentadora 6.

Continue a leitura e confira tudo sobre o assunto!

O que é o treinamento de EPI?

O treinamento de EPI está descrito na NR-6 e consiste na capacitação dos trabalhadores para o uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual. Seu objetivo é garantir que os EPIs sejam usados corretamente, proporcionando máxima segurança e conforto durante a execução das atividades.

Além disso, o treinamento aborda aspectos como higienização, conservação e substituição dos equipamentos. Dessa forma, o trabalhador entende de maneira completa como lidar com esses equipamentos e fica menos propenso a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

O que diz a NR 6 sobre treinamento de EPI?

A Norma Regulamentadora 6 (NR-6) estabelece que os empregadores são responsáveis por fornecer EPIs adequados e treinamentos para os trabalhadores. O treinamento deve incluir orientações sobre uso, ajuste, especificações e cuidados com os equipamentos, como as luvas de raspa e de vaqueta, essenciais para proteção contra riscos mecânicos e térmicos.

Portanto, o treinamento de EPI é uma obrigação de todas as empresas que deve ser cumprida e docu-

mentada para evitar multas ou prejuízos ainda maiores, como indenizações e despesas médicas decorrentes de acidentes de trabalho pelo mau uso do EPI.

Qual a importância do treinamento de EPI?

O treinamento de EPI é essencial para garantir a segurança dos trabalhadores e a conformidade da empresa com as Normas Regulamentadoras. Seu objetivo principal é ensinar o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual, reduzindo riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

Além disso, este treinamento traz diversas vantagens tanto para a empresa quanto para os trabalhadores.

No caso das empresas, veja as vantagens abaixo.

- Redução de acidentes de trabalho: ao treinar os funcionários sobre o uso adequado dos EPIs, a empresa reduz significativamente os riscos de acidentes, afastamentos e processos trabalhistas.

- Cumprimento das normas de segurança: a NR-6 exige que os trabalhadores estejam capacitados para usar os EPIs corretamente. As empresas que cumprem essa exigên-

cia evitam multas e penalizações pelo descumprimento das normas de segurança do trabalho.

- Menos custos com afastamen-

tos e indenizações: acidentes geram custos elevados, incluindo despesas médicas e substituições de funcionários afastados. Com um bom treinamento, esses gastos são minimizados.



Você tem certeza de que o treinamento de EPI está funcionando?

- Aumento da produtividade: funcionários que se sentem seguros trabalham melhor, sem medo de acidentes. Isso melhora o desempenho e a eficiência da equipe.

- Por exemplo, em uma indústria metalúrgica, os trabalhadores que operam na soldagem precisam usar luva para soldar e evitar queimaduras. Um treinamento eficaz ensina como colocar, ajustar e usar a luva, reduzindo acidentes e melhorando a produtividade.

- Por outro lado, também existem benefícios para os trabalhadores, como os descritos abaixo.

- Mais segurança no ambiente de trabalho: o trabalhador aprende a se proteger corretamente, reduzindo os riscos de danos e doenças ocupacionais.

- Maior confiança na execução das tarefas: saber como utilizar os EPIs corretamente dá mais segurança e tranquilidade para executar as atividades diárias.

- Prevenção de doenças ocupacionais: o uso adequado de EPIs não protege apenas contra acidentes, mas também contra doenças causadas pela exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos.

- Valorização profissional: o trabalhador que participa dos treinamentos desenvolve mais conhecimento sobre segurança do trabalho, o que pode ser um diferencial em sua carreira.

Quais são os principais treinamentos do EPI?

Cada Equipamento de Proteção Individual exige um treinamento específico para garantir seu uso correto e eficiente. Afinal, de que adianta fornecer EPIs se os trabalhadores não souberem utilizá-los especificamente?

Abaixo, destacamos os treinamentos mais importantes.

Treinamento para proteção das mãos

Os trabalhadores que lidam com riscos mecânicos, térmicos ou químicos precisam aprender a escolher e utilizar corretamente as luvas específicas para cada atividade. Nesse caso, pode ser abordado na capacitação os seguintes temas: Diferenças entre os tipos de luvas; Importância de utilizar as luvas correta-

mente; Como usar as luvas durante as atividades; Ajuste correto e descarte adequado.

Treinamento para proteção respiratória

Esse treinamento é indispensável para ambientes com a presença de poeiras, fumos metálicos ou produtos químicos. Aqui podem ser abordados assuntos, como: Tipos de respiradores e filtros mais indicados para cada atividade; Teste de vedação para garantir a eficácia do EPI; Cuidados com higienização e armazenamento; Uso correto dos respiradores.

Treinamento para proteção auditiva

Já o treinamento para proteção auditiva, é voltado para trabalhadores expostos a ruídos acima dos limites de tolerância da NR 15. Nessa capacitação, podem ser ministrados os seguintes temas: Como utilizar corretamente protetores auriculares tipos concha e inserção; Efeitos do ruído na saúde e prevenção de perdas auditivas; como realizar a manutenção do EPI.

Treinamento para proteção dos olhos e rosto

Esse treinamento é fundamental para quem trabalha com partículas volantes, produtos químicos ou radiação óptica. Aqui o profissional de SST pode abordar temas, como: Diferença entre óculos de proteção, viseiras e máscaras de solda; Como evitar acidentes causados por impacto ou respingos; Como usar corretamente os EPIs; Cuidados com limpeza e substituição dos EPIs.

Treinamento para proteção dos pés

Já esse treinamento, é voltado para trabalhadores que operam em pisos escorregadios, com risco elétrico ou queda de objetos pesados. Nesse caso, é importante ministrar temas, como: Escolha e uso correto das botas; Ajuste adequado para conforto e segurança; Manutenção e descarte correto do calçado.

Norminha onde você estiver! Acesse pelo QR CODE ou clique aqui!

Treinamento para proteção contra quedas

Por fim, o treinamento de proteção contra quedas é indispensável para trabalhos em altura, conforme exigido pela NR 35. Aqui podem ser abordados assuntos, como: Uso correto do cinto de segurança tipo paraquedista; Inspeção de talabartes e ancoragens; Procedimentos em caso de emergência.

Qual a validade do treinamento em EPI?

A NR 6 não estipula um prazo fixo para a validade do treinamento de EPI, mas recomenda que seja periódica, especialmente em casos de mudanças nos procedimentos, entrada de novos funcionários ou adoção de novos equipamentos.

Empresas que utilizam EPIs críticos devem revisar as orientações regularmente para garantir a segurança dos trabalhadores. Além disso, é importante mensurar indicadores

de SST mensalmente para identificar possíveis necessidades de treinamentos.

Qual a carga horária do treinamento de EPI?

A carga horária do treinamento de EPI varia de acordo com a complexidade do equipamento e dos riscos envolvidos. Treinamentos básicos podem ter duração de algumas horas, enquanto capacitações mais aprofundadas, como o uso de equipamentos de proteção para trabalhos em altura, podem exigir cursos mais extensos.

Independente da carga horária, é essencial que os treinamentos de EPI sejam ministrados de maneira correta, ou seja, com profissionais capacitados que consigam entregar o conteúdo teórico e prático de forma eficiente dentro do tempo proposto.

Quem pode ministrar o treinamento de EPI?

O treinamento de EPI deve ser ministrado por um profissional qualificado em segurança do trabalho, como um Técnico ou Engenheiro de Segurança do Trabalho. Em alguns casos, os fabricantes de EPIs também oferecem treinamentos específicos para garantir que os trabalhadores utilizem corretamente os equipamentos.

Como mencionado anteriormente, é muito importante que a pessoa que ministra esses treinamentos seja realmente capacitada. Isso porque orientações erradas podem favorecer a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais dentro do ambiente de trabalho.

Como planejar o treinamento de EPI?

Para garantir que o treinamento de EPI seja eficaz e cumpra seu objetivo de capacitar os trabalhadores, é essencial seguir um planejamento estruturado. Veja os principais passos.

- Identificação dos riscos: antes de planejar o treinamento, é fundamental mapear os riscos presentes no ambiente de trabalho. Isso ajuda a definir quais EPIs são necessários e quais conteúdos precisam ser envolvidos na capacitação.

- Seleção dos EPIs adequados: após identificação dos riscos, escolha dos Equipamentos de Proteção Individual adequados para cada função. Por exemplo, para proteção térmica, pode ser necessário o uso de luva de raspa para solda.

- Escolha da metodologia: defina como o treinamento será ministrado. Ele pode ser presencial ou online, teórico ou prático, e pode incluir projeções, estudos de caso e dinâmicas interativas para fortalecer o aprendizado.

- Elaboração do material de apoio: preparar apostilas, guias de boas práticas e outros materiais didáticos para auxiliar os trabalhadores no aprendizado.

Continua na Página 09/3

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

Rádio SESMT1

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS



ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
advocaciarosinaldoramos

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

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

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

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



Edição anterior da Forágua. Crédito foto: PROMA Feiras

Serra Negra recebe 4ª edição da Forágua

Webinar recente focalizou o tema 'Fortificação de Vitaminas e Minerais em Bebidas e Suplementos'

Norminha 829, 24/04/2025

Nos dias 7 e 8 de maio, das 15h00 às 20h00, realiza-se em **Serra Negra (SP)**, a 4ª edição da **Forágua – Feira dos Fornecedores da Indústria de Águas, Sucos e Refrigerantes**. Trata-se de evento relevante que envolve a indústria de águas, sucos, refrigerantes e bebidas não carbonatadas. Serão dois dias de exposição de produtos, tecnologia, rodadas de negócios e seminário técnico. Local: Centro de Convenções Circuito das Águas.

Na **programação**, o seminário técnico abordará temas centrais para o futuro da indústria: gestão hídrica, eficiência produtiva, sustentabilidade, inovações em envase, embalagens e insumos, além de compartilhar erros, acertos e soluções vivenciadas por profissionais do setor. A proposta é unir teoria e prática com foco na aplicação direta dentro das empresas.

Para José Roberto Sevieri, CEO da PROMA Feiras, promotora do evento, "a água é imprescindível, tanto nas atividades básicas como nas mais complexas. Água é vida, em todos os sentidos. Logo, exige atenção especial, conhecimento técnico e debates aprofundados. Tudo isso vai rolar na 4ª edição da Forágua".

Fortificação de Vitaminas e Minerais em Bebidas e Suplementos

No último dia 10 de abril, Cledson Fernandes, da Forágua, apresentou um webinar que contou com a presença de Rodrigo Ferrari, da Saporiti. Ele salienta que a empresa é uma multinacional argentina, com mais de 90 anos no mercado latino-americano. No Brasil, possui planta industrial há 25 anos.

Rodrigo Ferrari, técnico de bebidas e certificação, explica que a Saporiti atua nos segmentos de aromas, funcionalidades estruturais, vitaminas e minerais e corantes. "O Brasil, hoje, tem uma população que busca, mais e mais, qualidade de vida e saudabilidade. Cerca de 91% dos consumidores buscam por produtos que beneficiem sua saúde. Outros 71% valorizam a presença de vitaminas naquilo que consomem. E 50% estão atentos à importância dos minerais", esclarece.

O técnico acrescenta que "essa evolução dos números pode ser relacionada com o impacto da pandemia C-19, que despertou o consumidor brasileiro para mais cuidados com a saúde. Além disso, há o crescimento da população idosa, que percebe a importância dos meios de fortificação para se alcançar uma alimentação mais eficiente".

O webinar apresentou um quadro completo de vitaminas e minerais produzidos pela Saporiti, que estará presente na 4ª Forágua. "Todos os participantes do evento estão convidados para conhecer nossos produtos e, também, assistir às palestras técnicas que vamos apresentar, sem custo algum", conclui Rodrigo Ferrari.

Conteúdos do evento

Máquinas e equipamentos para envase; embalagens, rótulos e etiquetas; insumos e matérias-primas compõem um ambiente estratégico para lançamentos, demonstrações técnicas e fechamento de negócios, tanto com grandes indústrias quanto com pequenos e médios produtores.

N829

Continuação da Página 08/13

- Criação de slides e vídeos: um treinamento mais visual e sonoro facilita o entendimento dos trabalhadores. Utilize apresentações, vídeos explicativos e exemplos práticos para demonstrar o uso correto dos EPIs.

- Definição do local do treinamento: escolha um ambiente adequado, seja uma sala de treinamento ou uma área prática dentro da empresa, garantindo espaço suficiente para simulações de uso dos EPIs.

- Agendamento e comunicação: informar os trabalhadores com antecedência sobre a realização do treinamento, garantindo a participação de todos os envolvidos.

Com um planejamento estruturado, o treinamento de EPI se torna mais eficiente e impactante, contribuindo para a segurança e a conscientização dos trabalhadores.

Como ministrar o treinamento de EPI?

Para que o treinamento de EPI seja realmente eficaz, é fundamental que ele seja dinâmico, prático e adaptado à realidade dos trabalhadores. A seguir, veja algumas estratégias essenciais para ministrar um bom treinamento e exemplos de aplicação.

Demonstração do uso correto dos EPIs

Os trabalhadores devem ver, na prática, como utilizar cada Equipamento de Proteção Individual. O instrutor deve demonstrar a colocação, ajuste e remoção correta dos EPIs, além de destacar os principais erros que devem ser evitados.

Por exemplo: durante um treinamento para soldador, o instrutor pode demonstrar a forma correta de colocar a luva de raspa para solda, ajustando bem o equipamento para evitar queimaduras. Ele ainda pode mostrar um exemplo de uso incorreto, como uma luva mal ajustada ou danificada, e explicar os riscos associados.

Simulações de situações reais do ambiente de trabalho

Uma das formas mais eficientes

de ensinar os trabalhadores é simular cenários que eles enfrentam no dia a dia. Isso permite que o trabalhador teste o uso dos EPIs em condições controladas, aprendendo a reagir corretamente em diferentes situações.

Por exemplo: em um treinamento para trabalhadores da construção civil, uma equipe pode ser desafiada a vestir corretamente o conjunto completo de EPIs (capacete, óculos de proteção, luvas de raspa e vaqueta, botas de segurança) antes de iniciar uma atividade simulada de corte de materiais. Dessa forma, eles entendem na prática a importância do uso adequado de cada item.

Explicação sobre manutenção e armazenamento dos EPIs

Além de ensinar a usar os EPIs, o treinamento deve incluir orientações sobre como armazená-los e higienizá-los corretamente para garantir sua durabilidade e eficácia.

Por exemplo: em um treinamento sobre proteção das mãos, o instrutor pode ensinar aos trabalhadores a inspecionar uma luva de raspa antes do uso, verificando rasgos ou desgastes. Também pode demonstrar como armazená-la em local seco e arejado para evitar problemas durante o uso.

Distribuição de materiais didáticos para reforço do aprendizado

Nem sempre os trabalhadores assimilam todas as informações apenas com o treinamento presencial. Por isso, fornecer materiais complementares, como guias impressos, apostilas ou vídeos, ajuda na fixação do conhecimento.

Por exemplo: após um treinamento sobre proteção respiratória, cada trabalhador pode receber um folheto explicativo mostrando os passos para colocar e remover um respirador PFF2 corretamente. Isso facilita a revisão do conteúdo sempre que necessário.

Sessão de perguntas e esclarecimento de dúvidas

Ao final do treinamento, os trabalhadores deverão ter espaço para tirar dúvidas e compartilhar as dificuldades que enfrentam no uso dos EPIs. Isso torna a capacitação mais participativa e engajadora.

Por exemplo: durante um treinamento para trabalhadores da indústria química, um funcionário pode perguntar sobre a substituição das luvas. O instrutor pode tirar a dúvida para estimular a importância de trocar os EPIs periodicamente e conforme recomendação do fabricante.

Como avaliar os resultados do treinamento de EPI?

Garantir que um treinamento de EPI seja eficaz vai muito além de aplicá-lo e esperar que os trabalhadores sigam as orientações. A avaliação dos resultados é essencial para identificar pontos de melhoria e garantir que os funcionários estejam realmente aptos a utilizar os Equipamentos de Proteção Individual da maneira correta.

Mas como fazer isso de forma eficiente? Veja nossas dicas abaixo.

Testes teóricos e práticos

Após o treinamento, aplique tes-

tes teóricos para verificar o conhecimento adquirido sobre normas, tipos de EPIs e seu uso correto. Além disso, realize testes práticos, onde os trabalhadores devem demonstrar como utilizar os EPIs corretamente, como vestir uma luva de raspa e vaqueta ou ajustar um respirador.

Por exemplo: simule um ambiente de risco e observe se os trabalhadores colocam os EPIs específicos antes de iniciar uma tarefa.

Observação no ambiente de trabalho

Acompanhe os trabalhadores no dia a dia e observe se estão aplicando as práticas aprendidas. Um erro comum é o trabalhador receber o treinamento, mas não seguir as recomendações por hábito ou descuido.

Por exemplo: um supervisor pode monitorar se os soldadores estão usando corretamente uma luva para solda ou se estão negligenciando o EPI.

Feedback dos participantes

Permita que os trabalhadores avaliem o treinamento e informem dificuldades ou dúvidas. Muitas vezes, um problema de aprendizado pode estar no formato do treinamento, e um ajuste simples pode torná-lo mais eficiente.

Por exemplo: se um funcionário diz que não entendeu como ajustar um capacete, isso pode indicar que a explicação não foi clara o suficiente.

Indicadores de segurança

Acompanhe estatísticas sobre redução de acidentes, número de afastamentos e incidentes relacionados ao uso inadequado de EPIs. Se esses números não melhorarem, é um sinal de que o treinamento pode precisar de ajustes.

Por exemplo: se houver aumento de ocorrências de queimaduras em um setor, pode ser necessário reforçar o treinamento sobre a luva de raspa e sua importância na proteção.

Reciclagens e reforço contínuo

A avaliação do treinamento não termina após a aplicação. Para garantir que o conhecimento seja atualizado, realize treinamentos periódicos e reforços sempre que necessário.

Por exemplo: pequenas reuniões semanais ou DDS podem ser realizadas para lembrar os colaboradores sobre a importância do uso correto dos EPIs.

Conclusão

O treinamento de EPI é essencial para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e a conformidade com as Normas Regulamentadoras.

Investir na capacitação contínua e no acompanhamento do uso correto dos equipamentos, como a luva de raspa, é fundamental para a prevenção de acidentes e a promoção de um ambiente de trabalho seguro.

Um grande abraço e até o próximo conteúdo.

Fernando Zanelli

ZANEL

N829



Máquinas, Humanos e o Futuro: Quem Terá o Controle

Imagem gerada por ChatGPT com prompt do autor

Norminha 829, 24/04/2025

Por ***Cassio Betine**

“As sete profissões que a inteligência artificial não poderá substituir, segundo Bill Gates”. Essa chamada me deixou curioso e fui logo ler para ver do que se tratava. O texto é de Lucas Rebello do site Mistérios do Mundo.

Bom, fiquei na expectativa de conhecer quais profissões seriam essas, considerando que hoje em dia muitas das atividades humanas podem ser substituídas por máquinas e inteligências artificiais, pois robôs já fazem faxina, dirigem carros, fazem contas, respondem perguntas, elaboram apresentações e redigem documentos, criam imagens, vídeos, escrevem poesias, produzem músicas e clipes, codificam sistemas, e muito mais. Mas, segundo o autor da matéria, o que veio de Bill Gates foi que “habilidades como empatia, criatividade e capacidade de tomar decisões complexas são exclusivamente humanas - e é isso que garantirá a relevância de certas carreiras no futuro”.

Daí o texto discorre sobre áreas, não carreiras, abordando Programação, Biologia, Pesquisa em Inteligência Artificial, Medicina, Direito, Educação e Energia sustentável. E o que prevalece para todas elas é a necessidade de empatia, criatividade, etc etc. Portanto, não são profissões, são atitudes. Bill Gates vai além, ele não vê as IAs como uma ameaça, e sim como uma ferramenta para ampliar as capacidades humanas. E na verdade é isso mesmo, desde o início dos tempos os humanos procuram potencializar suas capacidades, sejam físicas, sensoriais ou mentais. Por outro lado, há quem pense que chegará um momento em que o humano nada terá a fazer, pois as máquinas farão tudo. Então, supondo que essa seja uma possibilidade, o que aconteceria com as pessoas, ficariam desocupadas?

Seria esse o futuro dos humanos? Será que as máquinas poderiam tomar decisões próprias? Se este texto que estou escrevendo fosse escrito por uma máquina, ela o faria de livre e espontânea vontade ou alguém teria que provocá-la para que o fizesse? Essa é a questão. Veja o que pensam alguns especialistas sobre esse tema.

Ray Kurzweil, um inventor, cientista da computação, futurista e escritor norte-americano, prevê que a humanidade atingirá a singularidade tecnológica até 2030, um momento em que a inteligência artificial supe-

raria a capacidade humana e permitiria avanços como a imortalidade digital. Segundo ele, a integração entre humanos e máquinas poderá expandir nossa consciência e habilidades cognitivas. E isso poderia causar uma verdadeira revolução na forma como interagimos com o mundo e uns com os outros. A expansão do horizonte de consciência por exemplo, poderia nos levar a uma percepção mais ampla da realidade, permitindo uma compreensão mais holística da existência e da interconectividade entre todas as coisas. A mente humana poderia acessar níveis mais profundos de imaginação e criatividade, resultando em expressões artísticas e filosóficas inovadoras e surpreendentes.

Já, Yuval Noah Harari, um historiador, filósofo e escritor israelense, conhecido por seus best-sellers que exploram a história da humanidade e o impacto da tecnologia no futuro, acredita que o Big Data e a IA transformarão completamente a sociedade. Em seu livro Homo Deus, ele sugere que algoritmos poderão tomar decisões melhores do que os humanos em áreas como saúde e economia, redefinindo o conceito de livre-arbítrio. Ele vai além, sugere que as pessoas poderão perder o controle sobre suas próprias vidas. Nessa linha de pensamento sem autonomia, os humanos podem se tornar dependentes de sistemas que sabem mais sobre eles do que eles mesmos, e isso poderia afetar decisões pessoais - como relacionamentos e carreiras - até decisões políticas e econômicas.

Se, por um lado, a IA pode ampliar nossas capacidades e levar a novas formas de criatividade e consciência, por outro, também pode nos afastar do controle sobre nossas próprias vidas. O que se destaca é que, independentemente da direção que tomarmos, a essência humana (nossa empatia, criatividade e capacidade de decisão), aparentemente, permanece como um elemento indispensável. Se soubermos então equilibrar o avanço tecnológico com valores que protejam nossa autonomia e identidade, talvez poderemos moldar um futuro onde as máquinas sejam aliadas, e não substitutas.

Ao que parece não é se a IA substituirá os humanos, mas sim como escolheremos integrar essas tecnologias ao nosso dia a dia. O futuro não será apenas resultado das máquinas, mas, sem dúvida, das decisões que tomamos hoje.

N829

Nova gestão do Sintesp amplia serviços ao Técnico de Segurança do Trabalho

Norminha 829, 24/04/2025

Por **Paula Barcellos / Jornalista da Revista Proteção**

Valdizar Albuquerque foi reeleito Presidente do Sintesp (Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado de São Paulo) no último dia 5 de abril. A posse para a gestão 2025/2029 aconteceu em 12 de abril. Na ocasião, assumiram a nova Diretoria Executiva, a Diretoria Estadual, o Conselho Fiscal e as Diretorias Regionais, que passarão de dez para 19 regionais em todo o estado de São Paulo. Aliás, esta, uma das grandes novidades da gestão. “Neste mandato, já no momento da posse apresentamos a ampliação das regionais no Estado que antes eram dez e agora estamos com 19 regionais. Essa ampliação tem o objetivo de aproximar cada vez mais a entidade dos colegas TST em especial no interior do Estado. É preciso afirmar que o colega TST não estará sozinho na defesa de seus direitos e nosso objetivo é estruturar a entidade para que ele nos acione sempre que precisar e as diretorias regionais são um dos caminhos”, diz.

Outro destaque da gestão é a ampliação do setor jurídico que agora passará a atender também toda e qualquer necessidade dos Técnicos de Segurança do Trabalho, seja trabalhista, civil ou criminal, além dos seus familiares. “Daremos continuidade e agora com mais ênfase para que o profissional legalmente habilitado como Técnico de Segurança do Trabalho, conforme a Lei 7410/85, tenha o seu livre direito ao exercício profissional assegurado na gestão da SST em todo o estado de São Paulo, coordenando os SESMTs, gerenciando os riscos mediante as regras da NR 1 e comba-

tendo toda forma de assédio ao qual nossos colegas estão sujeitos”, afirma.

AMPLIAÇÃO

A ampliação e melhoria do trabalho que vinha sendo feito é o foco da diretoria eleita para os próximos anos. “O mais importante nesta nova gestão é aprimorar e ampliar o trabalho planejado e idealizado para

profissionais e que deve continuar em pauta. “Avançamos e conseguimos fechar o primeiro mandato com mais de 20 CCTs (Convenções Coletivas de Trabalho) assinadas com vários setores econômicos e conseguimos realizar o maior reajuste já conquistado por uma entidade sindical de 13,16% com o setor industrial. Temos o maior piso



Valdizar Albuquerque foi reeleito presidente do Sintesp

a primeira oportunidade que ocorreu em 2021. Na época, assumimos um compromisso de trabalhar para manter a entidade de portas abertas em função das dificuldades diante da pandemia da Covid-19 e pós Reforma Trabalhista que enganou a todos os trabalhadores levando-os a acreditar que o problema do Brasil nessa relação entre empregados e empregadores seriam eles. Na época, buscar recursos para manter a entidade, trabalhar para gerar empregos à categoria através da fiscalização da NR 4 e retomar a entidade nos polos de discussão, participação e decisões em matéria de SST eram prioridades e estas realizadas com sucesso”, avalia.

Segundo Valdizar, houve vitórias também quanto à realização da capacitação e aprimoramento profissional e valorização financeira dos

salário do Brasil e mantivemos nossos TST como os mais bem remunerados e valorizados”, destaca.

N829

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:

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

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

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

Segurança e conforto em ambientes de alto Risco Térmico é com a **JGB**

Combinando **tecnologia** e **conforto**, este conjunto foi desenvolvido para proteger contra **respingos de alumínio** sem comprometer a **mobilidade**. O Texión® L une a maciez da viscose FR e o isolamento térmico da lã, proporcionando bem-estar durante o uso. Já a poliamida garante alta **resistência ao desgaste**, aumentando a **durabilidade** do tecido. Além de proteção eficaz, oferece excelente **absorção de umidade** e um ótimo **custo-benefício** para ambientes de trabalho extremos.

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

Soft Skills do Futuro: Habilidades Essenciais para o Mercado de Trabalho em Transformação

Norminha 829, 24/04/2025

E aí, vamos falar de soft skills?

Esse assunto vem sendo bastante dito no mundo corporativo tendo em vista que as habilidades técnicas (hard skills) já não são suficientes para garantir o sucesso profissional.

As chamadas soft skills – competências comportamentais e cognitivas – estão se tornando diferenciais essenciais!

Acompanhe a leitura e fique por dentro do tema.

Quais são as 15 habilidades do futuro?

De acordo com o relatório Future of Jobs do Fórum Econômico Mundial (WEF), as empresas estão priorizando profissionais que demonstram resiliência, pensamento analítico, capacidade de inovação e habilidades interpessoais.

Mas quais são exatamente as soft skills mais demandadas? Como desenvolvê-las para se destacar nesse novo contexto?

O relatório destacou as seguintes habilidades como essenciais para o sucesso profissional nos próximos anos:

- Pensamento analítico e inovação – Capacidade de resolver problemas de forma estruturada e criativa.
- Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem
- Interesse contínuo pelo aprendizado e aprimoramento.
- Resolução de problemas complexos – Habilidade de encontrar soluções eficazes para desafios multifacetados.

- Pensamento crítico – Capacidade de analisar informações e tomar decisões embasadas.

- Criatividade, originalidade e iniciativa – Desenvolver ideias inovadoras e colocá-las em prática.

- Liderança e influência social – Inspirar e guiar equipes para alcançar objetivos comuns.

- Uso, monitoramento e controle de tecnologia - Saber utilizar e gerenciar ferramentas tecnológicas.

- Design de tecnologia e programação – Compreensão do desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias.

- Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade – Capacidade de lidar com mudanças e desafios.

- Raciocínio, resolução de problemas e ideação – Pensamento estratégico e criativo na resolução de problemas.

- Inteligência emocional – Gerenciar emoções e relacionamentos interpessoais de forma eficaz.

- Resolução de problemas na experiência do usuário – Melhorar a interação entre usuários e produtos/serviços.

- Mentalidade de customer service – Foco na experiência e satisfação do cliente.

- Análise e avaliação de sistemas

- Capacidade de compreender e

melhorar processos organizacionais.

- Persuasão e negociação – Habilidade de influenciar e conduzir conversas estratégicas.

Como desenvolver essas soft skills?

As soft skills, ou habilidades comportamentais, são cada vez mais valorizadas no mercado de trabalho e podem ser aprimoradas por meio de estratégias bem definidas.

Diferentemente das hard skills, que são conhecimentos técnicos específicos, as soft skills envolvem aspectos emocionais, cognitivos e sociais, sendo essenciais para a colaboração, resolução de problemas e liderança.

Aqui estão algumas abordagens eficazes para desenvolvê-las:

1. Autoconhecimento

O primeiro passo para aprimorar qualquer habilidade comportamental é o autoconhecimento.



Entender seus pontos fortes e áreas de melhoria permite um desenvolvimento direcionado.

Para isso, faça reflexões periódicas sobre suas reações em diferentes situações.

Ferramentas como o MBTI (Indicador de Tipos Psicológicos de Myers-Briggs) ou a Janela de Johari podem ajudar.

Peça avaliações sinceras de colegas, líderes e subordinados para entender como suas habilidades interpessoais são percebidas.

Registrar desafios e conquistas diárias pode ajudar a identificar padrões e melhorar comportamentos.

Norminha onde você estiver! Acesse pelo QR CODE ou clique aqui!

2. Estudo e atualização contínua

A aprendizagem contínua é fundamental para o desenvolvimento das soft skills, especialmente à medida que as exigências do mercado evoluem.

Algumas formas de estudo podem ser a leitura de livros e artigos especializados. Existem diversos materiais focados em habilidades como inteligência emocional, liderança e comunicação.

Além disso, assista a palestras e siga especialistas em áreas como inovação, psicologia organizacional e gestão de pessoas.

3. Prática e exposição a novos desafios

Soft skills são desenvolvidas na prática, por meio da experiência.

Algumas formas de colocar isso em ação são por meio do envolvimento em projetos multidisciplinares, como trabalhar com equipes diversas ajuda a desenvolver colaboração, negociação e empatia.

Expressar opiniões e ouvir diferentes perspectivas melhora a comunicação e o pensamento crítico.

E lembre-se: esteja aberto a críticas construtivas e ajuste seu comportamento com base nelas.

4. Acompanhamento psicológico

O desenvolvimento das soft skills envolve fatores emocionais, e o suporte profissional pode ser um grande diferencial.

A terapia cognitivo-comportamental (TCC) pode ajudar a lidar com desafios como ansiedade, insegurança e baixa autoconfiança.

5. Cursos online, especializações e mentorias

Investir em educação formal e informal pode acelerar o aprimoramento das soft skills. Algumas opções incluem:

Cursos na Udemy, Coursera e LinkedIn Learning oferecem treinamentos voltados para habilidades interpessoais e de liderança.

Você também pode buscar um mentor experiente para desenvolver competências como negociação, gestão de tempo e trabalho em equipe.

É claro, para acrescentar, programas de MBA e pós-graduação muitas vezes são de grande enriquecimento pois possuem disciplinas focadas em desenvolvimento humano e organizacional.



Visite Cipinha no QR CODE

N829



Fotos em rede social motivaram demissão, mas personal relatou prescrição médica de exercícios

Anulada justa causa de bancária que fazia crossfit durante licença

Norminha 829, 24/04/2025

A 1ª turma do TST decidiu rejeitar o exame de um recurso apresentado por uma instituição financeira contra decisão que determinou a reintegração de uma escriturária dispensada por justa causa. A funcionária havia sido demitida enquanto estava afastada por auxílio-doença, após publicar fotos em redes sociais praticando crossfit. Para o colega, a trabalhadora encontrava-se incapacitada para o trabalho no momento da dispensa, e não é possível afirmar que ela tenha recebido o benefício previdenciário de forma indevida.

Residente no Distrito Federal e admitida em 1993, a bancária foi desligada por justa causa em fevereiro de 2015, sob a alegação de mau procedimento. De acordo com sua versão, o contrato estava suspenso desde março de 2013 em razão de um diagnóstico de tendinite no cotovelo direito, condição conhecida como "cotovelo de tenista".

Na ação, ela argumentou que possuía estabilidade provisória no emprego e solicitou a anulação da justa causa, além de indenização por danos morais.

A instituição empregadora justificou a rescisão com base em imagens publicadas pela bancária praticando atividades físicas, como levantamento de peso. Segundo a defesa, apesar de estar afastada por incapacidade, ela teria se mostrado "apta a realizar atividades físicas expressivas", o que, na visão do empregador, configuraria quebra de confiança.

Exercícios recomendados por profissional de saúde

A sentença foi favorável à manutenção da justa causa, com base em perícia que concluiu pela capacidade laboral da funcionária. O juiz argumentou que "ninguém vai empurrar um pneu de trator se não estiver apto para tanto, nem tampouco erguer peso acima da linha dos ombros".

Contudo, ao recorrer ao TRT da 10ª região, a bancária apresentou documentos comprovando que os

exercícios físicos faziam parte de um tratamento indicado por ortopedista, sendo acompanhada por uma profissional de educação física. Ela também mencionou o reconhecimento de lesões relacionadas ao trabalho em ação previdenciária contra o INSS.

O TRT reformou a decisão, anulando a dispensa e determinando a reintegração. Entre os elementos considerados, destacou-se o depoimento da personal trainer, que confirmou que a bancária vinha sendo acompanhada desde 2013 para fortalecimento e reabilitação da lesão, conforme prescrição médica.

Atividades físicas não comprovam capacidade para o trabalho

No TST, o recurso da instituição buscava reverter a decisão do TRT, sustentando que a prática de exercícios como levantamento de peso e uso de barras com anilhas seria incompatível com a alegação de incapacidade. Entretanto, o relator, ministro Hugo Scheuermann, avaliou que não há como equiparar, sem suporte técnico, as exigências físicas da prática esportiva com aquelas exigidas no ambiente de trabalho.

"Não há como concluir que a trabalhadora, por estar capacitada para a prática de determinados exercícios físicos, também está apta para o desempenho das atividades laborais", afirmou.

O relator também observou que o Tribunal Regional não confirmou a intensidade dos exercícios, apenas reconheceu a prática de atividades físicas com acompanhamento profissional.



Bancária é demitida após postar fotos no crossfit durante afastamento médico

A decisão da 1ª turma do TST foi unânime.

MIGALHAS N829

EPSEG EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (18) 3644-5473 - Fixo 99117-6952 - Vivo 98131-2390 - Tim 99128-9321 - Claro

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

“Dá a Cesar o que é de Cesar” = Direito de Regresso em pauta!

Norminha 829, 24/04/2025

Uma frase bíblica que significa reconhecer as obrigações para com o governo de Deus. A frase aparece nos evangelhos sinóticos, em Mateus 22:21, Marcos 12:13-17 e Lucas 20:20-26. Neste texto aqui presente, há uma relação em referência ao que é do empregador e o que é do empregado, onde os direitos são iguais, não importando se um tem mais que o outro.

Foi o que ocorreu com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), quando reconheceu o direito de uma empresa na busca de ressarcimento por dano causado por um empregado durante a execução dos deveres decorrentes do contrato de trabalho, muito embora, a matéria apesar de não ser nova, não é muito conhecida no ambiente empresarial.

Se é verdade que o empregador é responsável pelos prejuízos causados pelos seus empregados na execução do contrato de trabalho (art. 932, III do Código Civil, também é verdade que pode a empresa buscar ressarcimento por ter arcado com a indenização destes prejuízos causados a outros empregados ou a terceiros (art. 934 do Código Civil).

Como exemplo cito que julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), uma ex-empregada havia ajuizado uma reclamatória trabalhista postulando o pagamento de indenização por dano moral em razão de agressões físicas e verbais de um colega de trabalho, quando a empresa, covardemente, foi condenada ao pagamento de indenização em valor equivalente a R\$ 70 mil. A empresa, bem orientada juridicamente, sem medo e intolerante com a situação, ajuizou ação contra o empregado que agrediu física e verbalmente a sua colega e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu que este empregado causador das agressões deve indenizar o empregador pelo prejuízo que causou em razão de comportamento ilícito.

São frequentes e comuns os processos trabalhistas envolvendo pedido de pagamento de indenização por dano moral em decorrência de tratamento inadequado por parte de colegas de trabalho ou superiores hierárquicos. Contudo, são absolutamente incomuns as ações das empresas em busca de ressarcimento em caso de serem condenadas ao pagamento de dano moral por condutas irregulares de seus empregados, e isso é possível e é o que se costuma denominar de exercício de direito regresso.

O assédio moral, por exemplo, parece estar no fato de que os assediadores imaginam que somente a empresa responde por eventuais indenizações postuladas pelos empregados assediados. Porém, esquecem-se os assediadores que também eles podem responder pessoalmente pelos valores destas indenizações quando a empresa exerce o seu direito de regresso.

Registro ainda que, além de ter que ressarcir o empregador pelo prejuízo causado, o assediador, dependendo do tipo de conduta que gerou o direito à indenização do empregado ofendido, ainda pode responder criminalmente por ter praticado crime contra a honra, como injúria, difamação ou calúnia.

Assim, é necessário que a empresa, para poder buscar o ressarcimento integral do prejuízo causado pela conduta ilícita do seu empregado, deve poder demonstrar que coibiu o ato irregular, punindo o empregado responsável quando teve ciência do fato ocorrido, pois, não havendo esta punição, a tendência é a de que se entenda juridicamente, que a empresa perdoou tacitamente o empregado assediador ou agressor. Portanto, é extremamente fundamental que a empresa, uma vez ciente sobre o comportamento desregrado de um de seus empregados, reaja de forma imediata e firme no sentido de punir este desvio de conduta, que faça valer a gestão de consequências.

Danos causados a terceiros por agente público no exercício da função são de responsabilidade do Estado. Assim, a pessoa prejudicada deve ajuizar ação contra o ente público ao qual o agente é vinculado, quando o ente público, por sua vez, poderá acionar o causador do dano

para fim de ressarcimento como ação de regresso.

Logo, que fique claro, no caso de uma empresa ser condenada a pagar indenização por danos morais por conduta reprovável adotada por um empregado, provando-se que o empregador inocentemente, não teve participação no comportamento obreiro, bem como nunca orientou a observância do procedimento indesejado, o trabalhador poderá ter de ressarcir a empresa pelos danos causados.

Lembre-mos sempre que, todo direito representa uma obrigação, pelo que o comportamento ilegal ou abusivo de determinado trabalhador, desde que robustamente comprovado, culminando em condenação e prejuízos ao contratante, deve gerar o direito ao empregador de ser ressarcido.

Em uma organização como um hospital privado, a UNIMED Brasília Cooperativa de trabalho médico, foi condenada a indenizar por dano moral, um paciente por erro do médico, no valor de R\$ 365 mil, quando o departamento jurídico ajuizou ação regressiva contra o médico responsável pelo erro. A Justiça do Distrito Federal julgou a ação procedente, por entender que ficou comprovada a culpa do médico pelo dano causado. A responsabilidade do Hospital pelos danos causados por profissional que nele atua é objetiva, ou seja, independe de dolo ou culpa. O dever de indenizar decorre apenas da existência do dano. Assim, uma vez condenado, o hospital pode averiguar a responsabilidade subjetiva do médico, ou seja, sua culpa, em ação de regresso.

Em 04/11/2009, trabalhador que estava sobre um andaime suspenso, quando ao tentar consertá-lo, se segurou em um cabo de aço que estava conectado a um guincho que foi acionado e, ao entrar em contato com a mão do trabalhador, teve o dedo da mão amputado. Nos autos, foi apresentado o termo de controle de equipamentos de proteção individual entregues pela empresa ao segurado; termo de responsabilização para trabalhos em altura e áreas de risco, datado de 01.07.2008, assinado pelo trabalhador, onde informa que recebeu treinamento e se compromete a cumprir os procedimentos de segurança com o uso de todos os itens dos equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos; além de registro de treinamento ocorrido de 16/03 à 16.08.2009, em que o segurado participou, onde consta do conteúdo programático in formações sobre máquinas e equipamentos existentes no canteiro de obra da empresa.

A inobservância da utilização do equipamento de andaime da forma adequada, eis que o trabalhador utilizou para o transporte de carga, conforme consta no relatório de acidente que informa sobre uma das falhas foi o uso inadequado do andaime suspenso motorizado, tendo em

vista que é proibido o uso para transporte de carga. O acidentado agiu por conta própria e sem autorização, como também sem qualificação para mexer no cabo de aço que, equivocadamente entendeu estar travado.

Do conjunto probatório pela inexistência de culpa da empresa é fato. O trabalhador acidentado, sem nenhum comando de superior hierárquico, utilizou de forma inadequada o andaime para transportar cargas, equipamentos de uso autorizado somente por profissionais qualificados, além de ter tentado consertar o equipamento se apoiando em um cabo de aço, momento em que um colega acionou o guincho que amputou o dedo da mão. Não se pode negar que a atitude do trabalhador tenha sido de negligência, eis que, conforme os treinamentos realizados, tinha conhecimento da proibição de transporte de materiais no andaime motorizado, além de tentar consertar um equipamento sem o mínimo de conhecimento. Logo, não se pode apontar culpa específica da empresa para a contribuição do sinistro, que poderia ter sido evitado caso a vítima tivesse agido com a cautela necessária, sem que rer consertar um equipamento sem o devido conhecimento. Não sendo juridicamente cabível responsabilizar a empresa para fins de ação regressiva da Autarquia Previdenciária, ante a inexistência de conduta culposa, nos termos do art. 186 e art. 927 do Código Civil.

A empresa, para reconhecer a culpa da vítima, eliminando-a de ressarcimento ao INSS dos valores referente ao benefício previdenciário concedido entrou com recurso de apelação teve sucesso.

Recentemente, técnica de enfermagem foi dispensada por justa causa em 14/07/2023, mesmo sendo admitida em 08/03/2022, após aprovação em concurso público, quando, de acordo com o que se constou na comunicação interna e no relatório de ocorrência, que paciente teria sofrido queda de seu leito quando a técnica de enfermagem realizava o seu banho, ocasionando um ferimento na região frontal da face, que foi imediatamente suturado e, após foi constatado óbito.

A técnica de enfermagem alegou nulidade da dispensa por justa causa em virtude das irregularidades existentes no procedimento disciplinar instaurado pela unidade de saúde, e pediu sua reintegração do emprego diante da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988, quando também pediu a reversão em de missão imotivada e condenação da unidade de pronto atendimento-UPA, ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes. Ela, a técnica de enfermagem, inconformada com a sentença realizada, recorreu, requerendo, além dos demais pedidos já feitos, uma indenização por danos morais.

Descrição dos fatos apurados: a

técnica de enfermagem, ao dar banho no leito de uma paciente acamada, com 83 anos, patologias pregressas, com quadro de obesidade e demência, sem capacidade de responder a estímulos, e submetida a tratamentos paliativos, quando estava próximo da conclusão do procedimento do banho, realizou a hidratação com creme, quando a paciente rolou para frente, sem que pudesse ser segurada em tempo hábil, por ter as grades laterais abaixada.

Observa-se que no laudo necropsópicos, foram identificados ferimentos na vítima, associado a equimoses arroxeadas em região frontal, nasal e periorbital, porém o óbito não teve qualquer relação entre a queda sofrida durante o atendimento.

Foi apurado em investigação que no setor da técnica de enfermagem o quadro estava completo, inexistindo, em princípio, qualquer dificuldade para que fosse solicitada ajuda das acompanhantes da paciente, quando poderia solicitar ajuda, se necessário, das colegas de trabalho atuando no mesmo turno. No dia do acidente, foi orientado aos trabalhadoras que não se daria banho a nenhum paciente naquele dia, pois a tarefa demanda dois trabalhadores, quando todos sabiam que não se deve solicitar auxílio dos acompanhantes dos pacientes.

Caso encerrado, confirmada jutu causa por disídia e mau procedimento.

As empresas, de uma forma geral, seus gestores, devem preocupar-se previamente com a possibilidade de existência da chamada “Indústria das indenizações”, que é uma crítica à percepção de que há um enriquecimento sem causa por meio de indenizações, pois o aumento alarmante dos feitos que não busca poder judiciário para a reparação de um dano moral causado pela falha no comportamento, mas sim o lucro fácil, com a criação de uma indústria de dano moral, e uma verdadeira avalanche processual, em que não poucas vezes, sobre provas fraudulentas.

Mero aborrecimento, meros dissabores fazem parte das relações contratuais e comerciais, não sendo alcançados ao patamar de situações indenizáveis, sob pena de estimular a chamada e conhecida indústria do dano moral. É moda jurídica.

Recentemente, um caso onde o trabalhador home office foi mordido pelo seu cão, em sua casa, resultou no pedido de indenização trabalhista que, felizmente foi rejeitado o pedido com muita propriedade e sem possibilidade de recursos.

A insegurança jurídica no Brasil é algo lamentável, mostrando as decisões dos tribunais cada vez mais injustas.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022

N829



Florianópolis recebe Encontro Regional dos Profissionais de Administração

Evento fará parte das celebrações do Jubileu de Diamante da profissão

Norminha 829, 24/04/2025

Nos dias 15 e 16 de maio, Florianópolis será palco do Encontro Regional dos Profissionais de Administração (ERPA Sul), um evento promovido pelos Conselhos Regionais de Administração de SC (CRA-SC), do Paraná (CRA-PR), do Rio Grande do Sul (CRA-RS), além do Conselho Federal de Administração (CFA).

O encontro ocorrerá na sede da Associação Catarinense de Medicina (ACM) e reunirá especialistas da área para debater as novas tendências e desafios da Administração no Brasil. É uma oportunidade imperdível para profissionais, acadêmicos e lideranças se conectarem, ampliarem seus conhecimentos e fortalecerem sua rede de contatos. Para o presidente do CRA-SC, Adm. João Luiz Merini Moser, é motivo de orgulho para Santa Catarina sediar um encontro dessa magnitude, "receber o ERPA Sul reforça a importância do nosso estado no desenvolvimento da Administração e cria oportunidades únicas de aprendizado e conexões para os profissionais da Administração".

O ERPA Sul proporcionará um espaço para troca de conhecimentos, networking e aprendizado, consolidando-se como um dos principais eventos do setor. "No ano em que celebramos os 60 anos da profissão da Administração no Brasil, nada mais oportuno do que discutir os avanços e desafios da nossa área, e o ERPA Sul com certeza proporcionará isso. Também será uma ocasião para ampliar networking e acompanhar as novas tendências e desafios que se apresentam no mercado", exalta o presidente do CRA-RS, Flávio Abreu.

Com uma programação inovadora e palestrantes de destaque, serão debatidos os desafios e as conquistas dos 60 anos da profissão no Brasil, além de explorar as tendências que moldarão o futuro da Administração. "O ERPA será a grande oportunidade para refletirmos sobre o jubileu da profissão. Vamos proporcionar um espaço de debates sobre os desafios e oportunidades do mercado profissional para os próximos anos. Aguarde a nossa programação completa, onde teremos grandes palestrantes para alavancar as discussões sobre o cenário profissional em que estamos inseridos",

convida o presidente do CRA-PR, Adm. Gilmar Silva de Andrade.

As inscrições para o evento já estão abertas e são gratuitas.

Para mais informações, acesse: <https://www.erpasul2025.com/>

O presidente do CFA, Adm. Leonardo Macedo, reforça o convite para todos os profissionais da área. "O ERPA Sul é uma oportunidade única para aqueles que desejam se manter atualizados, trocar experiências e ampliar sua rede de contatos. Convidamos todos os administradores e estudantes da região Sul a participarem desse grande encontro".

N829

Protech traz tecnologia, conhecimento, especialistas e lideranças do mercado

Norminha 829, 24/04/2025

A 2ª Feira de Soluções para Segurança e Saúde no Trabalho e Prevenção contra Incêndios – Protech acontece entre 14 e 16 de julho/25, das 14h00 às 20h00, no Expo Center Norte – São Paulo - Pavilhão Amarelo. Realização e Organização: PROMA Feiras e Rofer Feiras e Eventos.

São esperados mais de 4 mil profissionais; 240 marcas nacionais e internacionais; 5 mil m² de exposição. Dos visitantes, 87% decidem ou influenciam na compra. Haverá, também, dois eventos simultâneos: Protech Show – Seminário de Especialistas em Segurança e Proteção; e Abracopel Summit

Norminha onde você estiver! Acesse pelo QR CODE ou clique aqui!

Quem visita a Protech: Agroindústrias e agronegócios; indústria automotiva; indústria de alimentos e bebidas; indústria de base; indústria da construção; indústria de energia; indústria de embalagens e plásticos; indústria metal mecânica; indústria da mineração; indústria petrolífera e petroquímica; indústria de saneamento; indústria de transformação – entre outras.

Cargo do visitante: Técnico de Segurança do Trabalho; Engenheiro de Segurança do Trabalho; CEO/Diretor Industrial; e Gestor de Prevenção

contra Incêndios/Técnico de Edificações/Bombeiro; e Lojista/Revenda/Distribuidor respondem por 81% do público visitante.

Interesse e objetivo dos visitantes: Encontrar novos fornecedores e parceiros (85%); realizar negócios (77,32%); buscar tendências, soluções e lançamentos (67%); qualificação profissional (37,08%); outros (25,58%).

O que os visitantes procuram: Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs); Equipamentos e Soluções de Proteção contra Incêndios/Alarmes; Equipamentos e Sistemas Seguros/Fixos e Portáteis; Gerenciamento de Desastres/Emergências Químicas/Transporte de Produtos Perigosos; Gestão de Saúde Ocupacional e Prevenção; Instrumentos de Medição/Tecnologia de Medição e Controle; Material de Higiene e Sanitização; Meio Ambiente Industrial/Proteção Ambiental no Trabalho.

Acrescente-se: Produtos Ergonômicos e Arquitetura da Estação de Trabalho; Proteção contra Explosões/Produtos Tóxicos e Radiação; Redução de Ruído/Silenciador/Proteção contra Vibração; Segurança Elétrica/Trabalho em Altura/Espaço Confinado; Vestimentas de Segurança/Calçados e Luvas; Protetor Facial e Auditivo/Óculos de Segurança/Respiradores; Serviços e Treina-

mentos; Sinalização de Segurança; Softwares para Gestão Ocupacional; e Coletes à Prova de Balas/Capacete de Segurança.

Tecnologias Prevencionistas de Ponta

As tecnologias para prevenir acidentes e doenças no trabalho estão se tornando cada vez mais sofisticadas. Ajudam a criar ambientes de trabalho mais seguros e protetivos da saúde dos trabalhadores. Há sensores que monitoram condições ambientais, como temperatura, umidade e presença de gases tóxicos, que podem alertar para riscos iminentes.

Dispositivos vestíveis (wearables) também podem monitorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, como a frequência cardíaca e a exposição a ruído ou vibrações. EPIs inteligentes, como capacetes com sensores de impacto ou luvas com dispositivos de monitoramento, fornecem proteção adicional e podem alertar em caso de uso incorreto ou danos.

Softwares para gerenciamento de segurança no trabalho ajudam a identificar e avaliar riscos, além de registrar e rastrear incidentes. Tecnologias de realidade virtual e aumentada simulam ambientes de trabalho perigosos para treinamento. Os trabalhadores podem aprender a lidar com situações de risco em um ambiente seguro, melhorando suas habilidades e respostas a emergências. Há sistemas que incluem alarmes sonoros, mensagens de texto ou notificações em dispositivos móveis.

Proteção Contra Incêndio e Emergências: pode-se agir corretamente com base em conhecimento e tecnologias adequadas. E assim, minimizar o risco de emergências imprevistas e suas possíveis consequências. Na Protech 2025, tudo e tecnologia de ponta e inovações para proteção contra incêndio e emergências.

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



Serviço:
<https://www.protechfair.com.br/>
Whatsapp:
55 11 2730-0522;
55 11 5070-0310 e
55 11 9 3241-1334,
além de
contato@roferereventos.com.br
Diretoria Protech: Cledson
Fernandes e José Roberto Sevieri

N829