

Cursos presenciais que realmente capacitam e ajudam a manter a Missão de Norminha!
DESCONTÃO só em agosto/2025

A Recorrente Dúvida Sobre a Impossibilidade do Desligamento de Cipeiros

CAPA

 NR 20 INSTRUTOR 1 E 2 DE AGOSTO 8 ÀS 18HS DE R\$1.400,00 POR R\$500, Com Eng. Mateus Henriques	 HO+PERÍCIA 7, 8 e 9 DE AGOSTO 8 ÀS 18 DE R\$1.800,00 POR R\$600, Comendador Eng. Navarro
 NR 35 INSTRUTOR 14, 15 e 16 DE AGOSTO DE R\$1.400,00 POR R\$500, Com Eng. Mateus Henriques	 NR 33 INSTRUTOR 21, 22 e 23 DE AGOSTO DE R\$1.400,00 POR R\$500, Com Eng. Mateus Henriques
 NR 12 Instrutor/AUDITOR 28, 29 e 30 DE AGOSTO DE R\$1.800,00 POR R\$600, Com Eng. Marco Lima	 Instrutor Empilhadeira 5 e 6 DE SETEMBRO DE R\$1.100,00 POR R\$500, Com Maioli e Lizemar

VALORES À VISTA OU 12X NO CARTÃO CRÉDITO
INFORMAÇÕES: **Whats (18) 99765-2705**
Ou contato@norminha.net.br

CURSOS SOMENTE EM ARAÇATUBA/SP

Norminha 841, 17/07/2025

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

Há muito, volta e meia um novo defunto é ressuscitado, quando alguns resolvem interpretar ou reinterpreta a Norma Regulamentada NR-5, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio e se enchem de dúvidas e passam a interpretá-la à sua maneira.

Para melhor entendimento é sempre recomendável voltar-se à origem dos fatos, quando se criou no período chamado Estado Novo, a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. Neste bojo é concebida a CIPA, um órgão colegiado interno das empresas, com o importante objetivo de contribuir com a Prevenção de Acidentes do Trabalho e de Assédio, aliás muito números na época.

A CIPA nasceu importante e proeminente, face aos desafios atribuídas a ela, e principalmente aos profissionais que além de desempenharem suas funções de origem, de dicam-se à causa da prevenção, sem nenhuma remuneração adicional.

No entanto, o Ministério do Trabalho posteriormente, como forma de reconhecimento, incluiu no corpo da CLT, a premissa de que aqueles abnegados profissionais passariam

a usufruir da impossibilidade de desligamento injustificado pelo período de 24 meses, sendo 12 meses referente ao período do exercício como Cipeiro titular eleito e 12 meses após o término do período de mandato.

Mais adiante, de forma complementar foram incluídas as ressalvas de que por motivos técnicos, econômicos ou disciplinares o desligamento do Cipeiro eleito passou a ser legal.

No entanto, a grande dúvida recorrente é: a dita garantia de emprego se estendera aos membros suplentes da Cipa?

A bem da verdade, a letra fria da NR 5 estabelece que apenas o Cipeiro eleito goza desta prerrogativa de proteção de emprego, porém ao arripio da lei, existem decisões judiciais que estabelecem jurisprudências divergentes levam esta garantia ao Cipeiro em cargo de suplente. Portanto, de forma metafórica se pode comparar o Cipeiro suplente com o jogador de futebol que permanece na reserva ou no banco durante a partida, por decisão do técnico e certamente tem os seus direitos contratuais garantidos.

Assim as decisões que estendem garantias ao Cipeiro suplente baseadas em jurisprudências, parecem bastante bem aplicadas.

Salvo melhor juízo, Cipeiros titulares e suplentes são essenciais à boa Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho de qualquer empresa e dar-lhes garantias de permanência no emprego é de bom alvitre, nem que seja por liberalidade.

Já adquiriu os Livros do Professor Fabício varejão?
<https://fabriciovarjao.rf.gd/>

NR841, 17/07/2025



ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

PENSAR O FUTURO: Excelência e Desafios do Ensino na Engenharia de Segurança do Trabalho
LIVE 24jul - 19h (Brasília) @andestdobrasil



Palestrante
Prof. Elizabeth Cox
Presidente ANDEST do Brasil



Palestrante
Prof. Francisco Machado
Vice presidente ANDEST do Brasil



Moderador
Prof. Berilo Cavalcanti
Diretor da ANDEST do Brasil

Será emitido certificado
inscrições: www.andestdobrasil.org/eventos/

Realização: ANDEST DO BRASIL
Parceiros: FORTYFIVE, ANEST, SSB

PENSAR O FUTURO: Excelência e Desafios do Ensino na Engenharia de Segurança do Trabalho
Norminha 841, 17/07/2025

O ensino da Engenharia de Segurança do Trabalho vive um momento crucial de transformação, exigindo inovações curriculares, integração tecnológica e formação crítica. Nesta live, vamos refletir sobre os rumos da formação profissional na área, abordando experiências, desafios e caminhos para a excelência.

Palestrantes:
Prof.^a Honoris Causa Elizabeth Cox - Presidente da ANDEST do Brasil, mestre em Engenharia e referência nacional na formação de engenheiros de segurança do trabalho.

Prof.^o Honoris Causa Francisco Machado - Vice-presidente da ANDEST do Brasil, mestre em Engenharia de Produção, com vasta experiência em ensino e gestão acadêmica na área de SST.

Moderação
Prof.^o Berilo Cavalcanti - Diretor da ANDEST do Brasil e especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho, com atuação destacada na formação continuada de profissionais.

Participe conosco e ajude a construir o Futuro do ENSINO na Engenharia de Segurança do Trabalho!

INSCRIÇÕES:
<https://www.sympla.com.br/evento-online/pensar-o-futuro-excelencia-e-desafios-do-ensino-na-engenharia-de-seguranca-do-trabalho/3030969>



III CONESSO será em agosto, em Natal/RN

Norminha 841, 17/07/2025

A Associação dos Engenheiros de Segurança do Trabalho do RN (AEST), Associação Lusófona de Engenharia, Segurança do Trabalho e Saúde Ambiental (ALESSA) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) realizam, nos dias 28 e 29 de agosto de 2025, em Natal/RN, o III Congresso Norte e Nordeste de Segurança e Saúde Ocupacional (CONESSO), juntamente com o VII FOLEEST - Fórum Lusófono de Engenharia, Segurança e Saúde do Trabalho e a 2ª Feira de Inovação e Tecnologia da Engenharia de Segurança do Trabalho.

O congresso tem a missão de reunir engenheiros de segurança do trabalho de todo Brasil com o intuito de discutir a temática atuais sobre SST, desta maneira, o congresso tem o objetivo de apresentar uma nova perspectiva que possa questionar, debater e problematizar o segmento.

Inscrições no link a seguir:

<https://www.even3.com.br/iiconeso-574272/>

A cada dia, novidades da engenharia de segurança do trabalho, surgem como forma de garantir um trabalho mais seguro e saudável, influenciando a criação de novos equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como otimizando a gestão da formação como forma de se obter melhores resultados nos indicadores de desempenho do

setor de SST das empresas. NR841

Destaques nesta edição:

Norminha 841, 17 de julho de 2025

- PÁGINA 02/13 - Assédio no ambiente de trabalho: como prevenir, conscientizar e proteger sua equipe. - Tendências atuais em segurança na construção civil.
 - PÁGINA 03/13 - Da Relação Homem-Máquina para Cooperação Homem-Máquina. - "Quando a Segurança Abraça o Ser Humano".
 - PÁGINA 04/13 - ROLETA DA ILUSÃO: O Perigo dos Jogos de Azar. - Encontro Nacional de Cipeiros reforça compromisso com trabalho seguro e saudável.
 - PÁGINA 05/13 - Muda o entendimento sobre protetores auditivos, aposentadoria especial e insalubridade.
 - PÁGINA 06/13 - Muda o entendimento sobre protetores auditivos, aposentadoria especial e insalubridade.
 - PÁGINA 07/13 - Processos Enxutos ou Passivos Inflados? - Seconci-SP lança projeto de atenção à saúde nas obras. - Crea-ES reforça orientação técnica e legal sobre instalação de carregadores de veículos elétricos
 - PÁGINA 08/13 - Crea-ES identifica desprendimento natural de rocha e afasta falha técnica em mineradora de Cachoeiro.
 - PÁGINA 09/13 - Psicólogo do Trabalho atuando na perícia judicial.
 - PÁGINA 10/13 - Justiça anula justa causa e condena agropecuária por assédio sexual praticado por supervisor. - Assistente administrativa será indenizada por isolamento em "sala de vidro".
 - PÁGINA 11/13 - Campanha "Um Dia a Mais" une arte e prevenção para sensibilizar sobre acidentes de trabalho.
 - PÁGINA 12/13 - 'Terrir', 'disania', 'pejotização'... 8 palavras podem entrar para o vocábulo oficial da língua portuguesa; veja lista.
 - PÁGINA 13/13 - Incêndio na Torre Grenfell: Uma Análise pela Abordagem da Segurança Proativa de Washington Ramos Barbosa. **TODA SEMANA UMA NOVA EDIÇÃO**
- Artigo? contato@norminha.net.br ou WhatsApp (18) 99765-2705.
Para ajudar a manter nossa Missão, você também pode publicar sua empresa, seus produtos e serviços. Fale conosco!

Assédio no ambiente de trabalho: como prevenir, conscientizar e proteger sua equipe

Norminha 841, 17/07/2025

O tema assédio no ambiente de trabalho nunca esteve tão em evidência - e, felizmente, nunca foi tão urgente discuti-lo. O Brasil registrou, apenas em 2024, mais de 53 mil denúncias de assédio moral e sexual em ambientes corporativos, segundo dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Controladoria-Geral da União (CGU). E esse número é, certamente, subnotificado.

Seja no chão de fábrica, no escritório, em home office ou no ambiente híbrido, o assédio não escolhe setor, cargo ou tamanho de empresa. Seus impactos vão além dos prejuízos financeiros, pois destroem relações, afetam a saúde mental e comprometem a segurança psicológica dos trabalhadores.

Neste artigo, você entenderá o que é o assédio, os tipos existentes, quais são os impactos para as empresas e, principalmente, como prevenir, conscientizar e proteger sua equipe.

O que é assédio no ambiente de trabalho?

O assédio no ambiente de trabalho é qualquer conduta abusiva, reiterada ou pontual, que se manifesta por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos e que têm por objetivo, ou efeito, atingir a dignidade, provocar humilhação, constrangimento, desestabilização emocional e/ou profissional da vítima.

Ele pode ocorrer tanto de forma vertical (do chefe para o trabalhador), horizontal (entre colegas), quanto, em alguns casos, ascendente (de subordinados para superiores).

Tipos de assédio no ambiente corporativo

Assédio Moral

- Ato contínuo e prolongado de humilhação, exposição vexatória, perseguição, isolamento, ameaças ou

sobrecarga de trabalho.

- Impacta diretamente a saúde emocional, podendo gerar ansiedade, depressão e burnout.

Assédio Sexual

- Ações com conotação sexual, com ou sem contato físico, que geram constrangimento e desconforto.

- Pode ser direto (propostas, toques, comentários) ou indireto (piadas, insinuações, exposição de conteúdos).

Assédio Organizacional

- Práticas da própria empresa que geram ambientes tóxicos, como pressão extrema por metas, sobrecarga intencional, estímulo à competitividade predatória e negligência no combate a práticas abusivas.

Assédio Virtual (Cyberbullying Corporativo)

- Ocorre em meios digitais, como mensagens abusivas, exclusão proposital de grupos corporativos, exposição em redes internas, ironias ou cobranças excessivas no ambiente digital.

Impactos do assédio para empresas e trabalhadores

Além do sofrimento humano, que já deveria ser motivo suficiente para agir, o assédio traz impactos diretos, como:

- Aumento de afastamentos e licenças médicas - muitos relacionados a transtornos mentais.
- Queda na produtividade e no engajamento.
- Rotatividade elevada (turnover).
- Perdas financeiras com processos trabalhistas, indenizações e multas.

- Danos à imagem da empresa no mercado e nas redes sociais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que empresas com ambientes tóxicos podem ter perdas de até 7% do faturamento anual, considerando custos diretos e indiretos.

Como prevenir o assédio na prática?

1. Política clara, pública e ativa de combate ao assédio



- Crie um código de conduta que defina claramente o que é e o que não é aceitável no ambiente de trabalho.

- Estabeleça canais seguros, anônimos e confiáveis para denúncias.

- Garanta que haja consequências para comportamentos abusivos.

2. Capacitação e sensibilização constante

O tema deve estar presente não só na SIPAT, mas durante todo o ano. Isso inclui:

- Palestras com especialistas, rodas de conversa e campanhas internas.

- Treinamentos específicos para líderes - afinal, a gestão é quem mais influencia o clima.

Dados mostram que empresas que capacitam seus líderes em empatia, escuta ativa e segurança psicológica têm até 30% menos registros de assédio.

3. Incluir o tema na SIPAT e nos programas de SST

Muitas empresas ainda associam SIPAT apenas a temas físicos, como uso de EPI ou prevenção de incêndios. Mas a legislação e as boas práticas em SST já reconhecem a saúde emocional como fator de segurança ocupacional.

Por isso, incluir palestras, dinâmicas e atividades sobre assédio na SIPAT fortalece a cultura de respeito e bem-estar.

4. Atue rapidamente em cada sinal

Toda denúncia deve ser apurada com seriedade, sigilo e imparcialidade.

- Medidas provisórias (como afastamento dos envolvidos) podem ser aplicadas durante a investigação.

- Uma investigação lenta ou omisiva gera descrédito nos canais e piora o clima.

5. Cultura de segurança psicológica e respeito

Segurança não é só colocar capacete ou usar cinto de segurança. Segurança também é poder falar sem medo, errar sem ser humilhado e trabalhar sem sofrer pressão abusiva.

Empresas que investem na segurança emocional têm:

- Menos acidentes físicos, pois o estresse crônico e o medo reduzem a percepção de risco;
 - Maior retenção de talentos;
 - Mais inovação e engajamento.
- Insight rápido: A segurança que salva vidas começa no respeito - e o respeito não pode ser opcional.

Compartilhe essa reflexão e ajude a construir ambientes de trabalho mais saudáveis.

E qual é o papel da liderança?

- Dar exemplo. O líder é referência.

- Ser acessível. Crie espaço para que sua equipe fale sem medo.

- Não tolerar piadas, insinuações ou "brincadeiras" que gerem constrangimento.

- Agir rápido. O líder que se omite também é corresponsável.

E a legislação, o que diz?

O Brasil tem avançado significativamente na legislação sobre assédio:

- A Lei nº 14.457/2022, que criou o Programa Emprega + Mulheres, obriga empresas com CIPA a adotar medidas de prevenção ao assédio sexual e outras formas de violência.

- A inclusão da ISO 45003, que trata da saúde psicológica no trabalho, também reforça esse compromisso global.

Como começar essa transformação?

- Inclua o tema no seu calendário de treinamentos.

- Leve o debate para a SIPAT, para DDS, para a CIPA e para as reuniões de equipe.

- Crie campanhas internas, promova rodas de conversa e incentive diálogos.

- Acione palestras que combinem impacto, emoção e conteúdo - com especialistas que transformam informação em reflexão e mudança.

Saiba em:

<https://realizartepalestras.com.br/>

N841, 17/07/2025

Tendências atuais em segurança na construção civil

Norminha 841, 17/07/2025

Nos dias de hoje, a tecnologia tem desempenhado um papel fundamental na melhoria da segurança no setor da construção civil. Empresas que adotam inovações tecnológicas conseguem reduzir significativamente os riscos de acidentes e criar ambientes de trabalho mais seguros para seus colaboradores. Aqui estão algumas das principais tendências:

Uso de drones para inspeções de obras

Os drones têm se tornado ferramentas valiosas para inspeções de grandes obras ou locais de difícil acesso. Com câmeras de alta resolução, eles podem monitorar o andamento da construção, identificar possíveis riscos, verificar condições de segurança e detectar falhas estruturais de forma rápida e eficiente. Além de economizar tempo, os drones reduzem a necessidade de trabalhadores entrarem em áreas perigosas, contribuindo para a prevenção de acidentes.

Sensores de segurança em equipamentos e vestuários inteligentes

A tecnologia de sensores tem sido

incorporada a equipamentos de proteção individual (EPIs), como capacetes, coletes e luvas, que podem monitorar sinais vitais, postura e movimentos dos trabalhadores. Esses dispositivos enviam alertas em tempo real caso detectem situações de risco, como quedas, movimentos incorretos ou fadiga, permitindo uma intervenção rápida. Além disso, sensores instalados em máquinas e estruturas podem detectar vibrações, temperaturas elevadas ou falhas, prevenindo acidentes antes que eles aconteçam.

Automação e robótica para reduzir riscos

A automação de tarefas perigosas, como levantamento de cargas pesadas, escavações ou trabalhos em ambientes confinados, ajuda a diminuir a exposição dos trabalhadores a situações de risco. Robôs e máquinas automatizadas podem realizar atividades repetitivas ou perigosas, aumentando a segurança geral do canteiro de obras. Essa tendência também promove maior eficiência e produtividade.

Uma evolução significativa.

N841, 17/07/2025

PRONTA ENTREGA

JGB
Inovação para proteção à vida
IGNEA

Instagram: jgbequipamentos
Website: jgb.com.br

Da Relação Homem-Máquina para Cooperação Homem-Máquina

Norminha 841, 17/07/2025

Por Adilson José Monteiro

"Adilson- ALEXA, bom dia! O que temos para hoje?"

ALEXA- Bom dia Adilson, hoje temos que produzir 3500 peças, a máquina está com dois vazamentos de óleo e uma vibração que indica degradação mais acelerada do rolamento do motor o que indica solicitar Manutenção em breve. Estamos com falta de pallets e assim o abastecimento da máquina será feita com caixas metálicas e deve ter cuidado ao entrar e sair da máquina (área congestionada). Hoje você deve trocar o protetor auricular com acha pois o C.A deste que usa foi cancelado. A empresa aumentou em 12% as vendas para o próximo mês e assim é necessárias 2 horas-extas esta semana, mas lembre-se que amanhã é aniversário de casamento e você deve comprar um presente e chegar cedo em casa, não esquece. O cardápio hoje é estrogonofe ou carne moída, salada, arroz e feijão com sobremesa gelatina ou pudim de leite. Vamos começar a trabalhar?

Adilson - Obrigado ALEXA, vamos lá!"

Esse é um exemplo possível de acontecer em futuro próximo, integrando várias informações de realidades diferentes, economizando tempo e recursos, fornecendo informações importantes para decisões até no privativo.

Eu mesmo já tenho experimentado de certa forma esta realidade, onde recentemente foi apresentada uma IA para a área da Segurança que responde qualquer pergunta com respeito a standards de engenharia, tais como distâncias, alturas, peso, padrões ergonômicos das estações de trabalho etc., e de certa forma reduzindo a necessidade de um especialista em normas.

Apesar de hoje a IA está sendo construída em algoritmo para uma resposta direta e racional com base em dados disponíveis e isso já ajuda muito e é um avanço extraordinário, no entanto, efeitos colaterais acontecem e segundo o Banco Interamericano de Desenvolvimento (IDB):

· Há uma probabilidade crescente de substituição de empregos por IA ao longo do tempo, com implicações significativas para o planejamento da força de trabalho e o desenvolvimento de políticas.

· Mulheres e trabalhadores menos qualificados enfrentam uma exposição

desproporcionalmente maior à substituição por IA.

· Funções administrativas e de escritório apresentam os maiores níveis de exposição, enquanto funções que exigem resolução de problemas complexos, habilidades interpessoais ou interação humana permanecem menos afetadas.



Da Relação Homem-Máquina para Cooperação Homem-Máquina

Fonte: <https://lnkd.in/dCjQ2NAv>.

Agora, você prevencionista, ainda vai ficar insistindo em decorar NR's, ABNT's, standards achando que isto lhe assegurará um futuro pelo acúmulo de conhecimento nos padrões?

Como indicado na última conclusão do IDB, o futuro está no entendimento da complexidade e integração a ela, cooperação homem-má-

quina, podendo fazer uma coisa que a IA não consegue fazer sozinha: adaptabilidade e resiliência humana ao contexto real.

Você está se preparando para o

futuro?

*Adilson Monteiro

<http://linkedin.com/in/adilsonmonteiro>

N841, 17/07/2025

WORKSHOP INOVAÇÃO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
O MAIOR ENCONTRO DE INOVAÇÃO DA COMUNIDADE DE SST

Adilson Monteiro

Rose Leite

Cristiane Lage

Antonio Rogério

Rico Martins

Helena Mazzotti

Wilson Leal

Artur Aiello

Paulo Souza

INSCRIÇÕES AQUI

21 de agosto
8.00-18.00

Rio de Janeiro-RJ
Novotel RJ - Porto Atlântico

ACOMPANHE A AGENDA, INSCRIÇÕES E NOVIDADES PELA PLATAFORMA BRIDGE360 WWW.BRIDGE360.COM.BR

calçado profissional antiderrapante

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

Eu recomendo !

Antiderrapante é Soft Works

(Dedé Santana)

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

www.softworksepi.com.br

Associação ANIMASEG

Siga-nos nas redes sociais: @softworksepi (16) 3703 3240 epi@softworksepi.com.br

Crônica da Semana

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

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

"Quando a Segurança Abraça o Ser Humano"

Norminha 841, 17/07/2025

Era uma manhã comum numa fazenda do interior. O sol nem tinha se levantado por completo, mas os primeiros passos dos trabalhadores já soavam no terreiro. Entre botas sujas e mãos calejadas, ali estavam homens e mulheres que, com o suor da alma, faziam girar as engrenagens invisíveis da produção.

O gerente passou apressado. Tinha planilhas para bater, metas para cumprir e um chefe para prestar contas. Mas naquele dia, algo diferente o fez parar: viu seu vaqueiro mais antigo, Zé Bento, ajeitando o capacete de um jovem novo na fazenda. Sem pressa, com paciência. Como quem ensina a vida, e não só o uso de um EPI.

Aquilo tocou algo profundo. Na correria por resultados, o gerente percebeu que havia esquecido do essencial: gente não é número. É coração, história, talento, medo, esperança. E segurança do trabalho não é só capacete, luva e treinamento. É cuidado. É empatia. É o olhar que diz: "Você importa".

Foi aí que mudou o discurso na reunião da tarde. Em vez de cobrar produtividade, ele perguntou:

Vocês estão sendo ouvidos? Estão bem? Falta algo pra trabalhar com mais segurança?

No silêncio surpreso, surgiram vozes. Vozes que há muito se calavam. E com o tempo, algo inesperado aconteceu: a produtividade aumentou. Os acidentes diminuíram. O clima mudou. Porque quem se sente valorizado trabalha com mais alma, mais verdade, mais vontade.

Segurança do trabalho é, antes de tudo, humanidade em ação. Não é um setor. É uma cultura. É um compromisso com a vida de quem acorda cedo, enfrenta sol e poeira, e ainda sorri no fim do dia.

Essa crônica é para lembrar que máquinas produzem. Mas só o ser humano pode transformar.



N841, 17/07/2025

ROLETA DA ILUSÃO: O Perigo dos Jogos de Azar

Norminha 841, 17/07/2025

Por Rodrigo MonSil

Imagine entrar no trabalho todos os dias e saber que alguém ao seu lado pode estar distraído, dividido, emocionalmente abalado ou até mesmo desesperado por causa de um jogo virtual. Parece exagero? Infelizmente, essa é uma realidade cada vez mais presente nas empresas brasileiras. E ela atende por vários nomes: “Tigrinho”, “Casino Online”, “Jogos de Azar” ou, como podemos resumir “dinheiro fácil”.

Mas será que é tão fácil assim? O que é a Roleta da Ilusão?

Roleta da Ilusão é um termo simbólico que criei em uma das palestras para SIPAT para descrever a falsa sensação de controle e lucro fácil que muitos trabalhadores desenvolvem ao entrar no universo dos jogos de azar online. Nomes como “Fortune Tiger”, popularmente conhecido como “Tigrinho”, seduzem com promessas rápidas de dinheiro, com valores baixos de aposta e promessas de “bônus imperdíveis”.

O vício começa silencioso: uma aposta aqui, outra ali, e de repente o colaborador está comprometendo parte significativa do seu salário, tempo de trabalho e atenção com jogos que, na maioria das vezes, são manipulados para favorecer o operador e não o jogador.

O Vício: Uma Nova Droga Digital

Assim como outras dependências químicas, os jogos de azar ativam os centros de prazer do cérebro. A cada rodada, a adrenalina e dopamina aumentam, criando uma sensação de expectativa constante. O trabalhador começa a viver em função da próxima “chance de ganhar”. E o pior: quanto mais perde, mais aposta, tentando recuperar o prejuízo. O ciclo é cruel, silencioso e destrutivo.

A ilusão começa no formato que esses jogos são criados, tudo muito colorido, desenhos chamativos, mú-

sicas com melodias infantis para dar a sensação de ser apenas uma gostosa brincadeira e a velha afirmação: “Vou só dar uma brincadinha um pouco”. A ilusão já come

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

çou...

Os sintomas do vício incluem:

- Irritabilidade e ansiedade durante o expediente
- Queda de produtividade
- Endividamento
- Negligência com tarefas e metas
- Foco dividido entre o celular e o trabalho

➢ Furtos, fraudes e mentiras para sustentar o vício

Esses fatores, por si só, já seriam suficientes para preocupar qualquer gestor. Mas o impacto vai além da produtividade: afeta diretamente a segurança no ambiente de trabalho.

Relação com a Segurança do Trabalho

Ambientes industriais, operacionais e até administrativos exigem atenção plena, responsabilidade, discernimento e equilíbrio emocional. Quando um colaborador está mentalmente instável por causa de dívidas ou perdas com jogos, ele se torna uma bomba-relógio ambulante.

Veja alguns exemplos práticos:

- Operador de máquina distraído pode causar acidentes gravíssimos.
- Motoristas e operadores de veículos sob estresse emocional têm reflexos comprometidos.
- Profissionais da construção ci-

vil desconcentrados podem errar cálculos ou manusear mal equipamentos perigosos.

➢ Colaboradores administrativos podem cometer erros que geram impactos financeiros e jurídicos à empresa.

Além disso, o ambiente corporativo passa a conviver com um clima organizacional tenso, com casos de empréstimos entre colegas, uso de empréstimo consignado sem a noção do que está fazendo, fofocas, acusações e até furtos internos.

Diante dessa realidade, não basta apenas orientar. É preciso prevenir, acolher e intervir. A segurança do trabalho está diretamente ligada à saúde mental e emocional dos trabalhadores. Empresas comprometidas com a integridade de seus colaboradores precisam:

- ✓ Promover palestras educativas sobre os perigos dos jogos de azar.
- ✓ Desmistificar as promessas de lucro fácil, mostrando dados reais sobre o funcionamento desses cassinos.
- ✓ Oferecer apoio psicológico, com atendimento confidencial e humanizado.
- ✓ Implementar políticas de uso consciente do celular em áreas de risco.
- ✓ Treinar líderes para identificar sinais de vício e saber como agir sem exposição ou constrangimento.

Mais do que alertar, essas ações inspiram mudança, despertam consciência e mobilizam os colaboradores a cuidarem de si mesmos, de suas finanças e de seus colegas. A Roleta da Ilusão pode parecer inofensiva à primeira vista, um joguinho no intervalo, uma aposta “de brincadeira”. Mas ela é sorrateira, viciante e perigosa. Empresas que fecham os olhos para essa realidade estão colocando em risco não só a saúde de seus colaboradores, mas a integridade de todo o ambiente de trabalho.

Cuidar da segurança do trabalho, vai além de seguir as normas e reforçar o uso de EPI's, hoje é também, olhar com seriedade para os riscos psicológicos e digitais que rondam a rotina de quem produz. A roleta gira, mas a melhor jogada... é sair da mesa antes que seja tarde demais.

Sobre o autor:

Rodrigo MonSil é palestrante, Técnico de Segurança do Trabalho e Ilusionista Corporativo. Criador da palestra show “Roleta da Ilusão”, que tem transformado a cultura de segurança e comportamento nas empresas de todo o Brasil. Com linguagem acessível, mágica e dados reais, ele alerta sobre os perigos invisíveis que afetam o ambiente de trabalho, fazendo literalmente jogos e apostas fictícias durante a palestra, com números de mágica e dinâmicas mostrando que no final... a banca sempre vence.

N841, 17/07/2025

Encontro Nacional de Cipeiros reforça compromisso com trabalho seguro e saudável

ENCONTRO NACIONAL DE CIPEIROS
PARA O TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL

30 de julho | 09h às 17h30

ON-LINE

• Transmissão: /fundacentrooficial com certificação

GRATUITO



Evento promovido pela Fundacentro reúne representantes da Cipa e interessados para debater prevenção, capacitação e aprimoramento das condições de trabalho

Norminha 841, 17/07/2025

No dia 30 de julho de 2025, das 9h às 17h30, a Fundacentro realizará o “**Encontro Nacional de Cipeiros para o Trabalho Seguro e Saudável**”, com o objetivo de fortalecer a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – Cipa e promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável em todo o país.

Coordenado pelo diretor de Conhecimento e Tecnologia, Remígio Todeschini, e pelo coordenador de Projetos da Fundacentro, Cleiton Faria Lima, o evento ocorre no auditório da Fundacentro, situado à rua Capote Valente, 710 - Pinheiros, São Paulo/SP.

Transmissão on-line

A programação será também transmitida ao vivo pelo canal da Fundacentro no [YouTube](#). Para participação on-line, não é necessário realizar inscrição, e o público poderá interagir com os palestrantes por meio do [formulário de envio de perguntas](#).

De acordo com os organizadores, haverá emissão de certificado para os participantes on-line, mediante preenchimento do [formulário de avaliação do evento](#). Salientamos que a emissão do certificado será autorizada com a utilização de uma palavra-chave, que será divulgada durante a transmissão.

Consulta aos cipeiros

A Diretoria de Conhecimento e Tecnologia - DCT elaborou um questionário destinado aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidente e Assédio - Cipa, com o intuito de colher informações sobre o funcionamento das comissões e identificar desafios e oportunidades de melhoria. Todos os cipeiros podem contribuir com suas experiências acessando o [formulário pelo Google Forms](#).

O diretor Remígio Todeschini ressalta que o encontro marca a retomada da escuta ativa da Fundacentro junto aos cipeiros, prática que remonta ao período da Constituinte entre 1987 e 1988. Ele destaca que a participação social dos trabalhadores por meio da Cipa é fundamental para reduzir os riscos e os impactos dos acidentes, doenças e mortes no

trabalho, além de contribuir para a melhoria da saúde e segurança nas empresas.

“Com a participação ativa de cipeiros e trabalhadores, todos ganham. Diminuímos o flagelo social, econômico e familiar, e enfrentamos os traumas decorrentes de acidentes e doenças do trabalho”, afirma.

Todeschini ainda destaca que este momento representa uma oportunidade para o atual governo aprimorar o processo normativo da Norma Regulamentadora - NR-05, fortalecendo o processo eleitoral da Cipa, combatendo o assédio moral e sexual, ampliando a formação em saúde e segurança no trabalho - SST e melhorando a representatividade dos trabalhadores em todas as atividades econômicas.

“É essencial que os participantes preencham o questionário de avaliação da Cipa, disponível na inscrição do evento, para que possamos conhecer como os cipeiros avaliam o atual desempenho da Comissão. Essa contribuição nos ajudará ainda na identificação das limitações e dar sugestões para o aperfeiçoamento da norma e sua eficiência”, ressalta.

Texto:

Débora Maria Santos

Imagem:

Flávio Barbosa Galvão

N841, 17/07/2025

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:

<https://chat.whatsapp.com/EI44iiPgKFJF04XZhDSS0>

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.

Seu colaborador mais seguro com

EPI.com

Proteção completa para um ambiente de trabalho mais confiável e eficiente!

CLIQUE AQUI OU NO QR CODE

(18) 3608-3003

Muda o entendimento sobre protetores auditivos, aposentadoria especial e insalubridade

Norminha 841, 17/07/2025

[Clique aqui e assine a Revista Proteção. Imprensa/Digital](#)

Por Lia Nara Bau – A relação entre o ruído no ambiente de trabalho, insalubridade e aposentadoria especial têm ganhado repercussão após a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acatar recurso que admite a rediscussão da eficácia dos EPIs, especialmente os protetores auditivos.

A nova decisão se deu a partir de um processo em que uma empresa catarinense entrou com recurso não aceitando decisão do TRT de SC e defendeu que sejam verificadas as condições particulares de trabalho e proteção do trabalhador envolvido para a concessão de adicional de insalubridade. A discussão foi parar no Tribunal Superior do Trabalho, que acabou revendo a questão.

O parecer do TST (RR-0000637-10.2023.5.12.0058, da 5ª Turma, relator Ministro Breno Medeiros, DEJT emitido em 10 de junho último) salienta que o precedente fixado pelo STF (Tema 555) em 2014, não define quais condições de trabalho configuram a exposição do empregado ao agente insalubre ruído, situação que decorre, segundo o TST, caso a caso, conforme as condições de trabalho verificadas em cada situação concreta.

Estudo científico como base

No caso da empresa de Santa Catarina, o posicionamento da 5ª Tur-



ma do TST está alinhado ao defendido pela FIESC (Federação das Indústrias de Santa Catarina) e pela CNI (Confederação Nacional da Indústria), que se basearam em estudo científico realizado pelo LAEPI (Laboratório de Equipamentos de Proteção Individual), considerado referência nacional na área de ruído e vibrações.

O diretor técnico do LAEPI, engenheiro de Segurança do Trabalho e secretário da Comissão de Proteção Auditiva do CB-32, Rafael Gerges, endossa que a decisão do TST é acertada, justa e tecnicamente coerente. “É fundamental reconhecer que existem empresas que efetivamente investem em Saúde e Segurança do Trabalho com seriedade, implementando programas consistentes de conservação auditiva (PCA) e promovendo a proteção real à saúde dos seus trabalhadores”, diz. Ao permitir a rediscussão da eficácia dos EPIs caso a caso, o TST, segundo ele, cria uma oportunidade para diferenciar empregadores que aplicam boas práticas daqueles que apenas cumprem requisitos formais sem garantir proteção efetiva. “Não se pode tratar igualmente situações distintas. Empresas que comprova-

damente controlam a exposição ao ruído com critérios técnicos e monitoramento adequado não devem ser penalizadas pelas falhas de outras”, sublinha.

Abordagem personalizada de proteção auditiva

Gerges fala que o estudo do LAEPI destacou avanços tecnológicos e metodológicos ocorridos nas últimas duas décadas, com ênfase para a transição de uma abordagem personalizada de proteção auditiva. Um dos principais marcos é a adoção do fit test (ensaio de ajuste), que permite medir, de forma individual, a atenuação real obtida por cada trabalhador com o seu protetor auditivo, validando, não apenas o produto, mas também a sua correta colocação e adaptação anatômica.

“Outro avanço significativo é o uso da técnica MIRE (Microphone-In-Real-Ear), na qual um microfone é posicionado dentro do canal auditivo, após a inserção do EPI. Isso possibilita a medição direta do nível de ruído que chega ao ouvido interno do trabalhador, mesmo com o uso do EPI”, explica. Tanto o fit test quanto a avaliação de exposição ao ruído pela técnica MIRE levam em

em consideração fatores críticos como o desgaste do equipamento, o uso simultâneo com outros EPIs (óculos, capacetes, etc.) e a habilidade do usuário em colocar o dispositivo corretamente. “Essas abordagens rompem com o paradigma de avaliar EPIs apenas em laboratório,

Cursos presenciais, exclusivamente em Araçatuba/SP, que realmente capacitam e com renda revertida para manutenção de Norminha!

NR 20 INSTRUTOR 1 E 2 DE AGOSTO 8 ÀS 18HS DE R\$1.400,00 POR R\$500, Com Eng. Mateus Henriques	HO-PERÍCIA 7, 8 e 9 DE AGOSTO 8 ÀS 18 DE R\$1.800,00 POR R\$600, Comendador Eng. Navarro
NR 35 INSTRUTOR 14, 15 e 16 DE AGOSTO DE R\$1.400,00 POR R\$500, Com Eng. Mateus Henriques	NR 33 INSTRUTOR 21, 22 e 23 DE AGOSTO DE R\$1.400,00 POR R\$500, Com Eng. Mateus Henriques
NR 12 Instrutor/AUDITOR 28, 29 e 30 DE AGOSTO DE R\$1.800,00 POR R\$600, Com Eng. Marco Lima	Instrutor Empilhadeira 5 e 6 DE SETEMBRO DE R\$1.100,00 POR R\$500, Com Maioli e Lizemar

VALORES À VISTA OU 12X NO CARTÃO CRÉDITO

INFORMAÇÕES: **Whats (18) 99765-2705**
Ou contato@norminha.net.br

permitindo que a eficácia seja validada em condições reais de uso, no ambiente de trabalho”, enfatiza o diretor.



Rafael Gerges – condições reais de uso – Foto: Arquivo Pessoal

Gerges pondera também que a eficácia do protetor auditivo não depende apenas do produto em si, mas, principalmente, de sua aplicação dentro de um sistema estruturado de gestão de riscos. “Um protetor auditivo bem dimensionado em relação ao nível de ruído, à atividade desempenhada e às características individuais do trabalhador pode, sim, ser altamente eficaz, desde que usado corretamente”, ensina.

Entendendo o contexto

Esta discussão, contudo, não é novidade, aplicando-se a diversas outras empresas que vêm questionando a contribuição obrigatória para a aposentadoria especial e a manutenção do adicional de insalubridade, no caso de realizarem os investimentos necessários na gestão do ruído ocupacional.

Em vista disto, em janeiro deste ano, a CNI ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7773 perante o STF, questionando especificamente o artigo 57, parágrafo 6º, da Lei 8.213/1991 – que determina alíquotas de 12, 9 ou 6% sobre a folha de pagamento para financiamento da aposentadoria especial, nos casos em que a lei determina, conforme a atividade da empresa. A Confederação argumenta que a legislação não é suficientemente clara sobre para quem se deve pagar essa contribuição, especialmente no caso de trabalhadores expostos

ao ruído. Para a entidade, a cobrança das contribuições adicionais deveria estar diretamente vinculada à efetiva exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos, considerando a real eficácia dos EPIs utilizados.

STJ decide pacificar o tema

O STJ (Supremo Tribunal de Justiça) então resolveu pacificar o assunto por meio do julgamento do Tema 1.090, estabelecendo critérios mais precisos para a avaliação da eficácia dos EPIs. A decisão afirmou que “a informação no Perfil Profissiográfico Previdenciário sobre a existência de Equipamento de Proteção Individual descaracteriza, em princípio, o tempo especial, ressalvadas as hipóteses excepcionais nas quais, mesmo diante da comprovação da proteção, o direito à contagem especial é reconhecido” (Veja abaixo).

ENTENDA OS TEMAS PACIFICADOS

- O Tema 555 do STF e o Tema 1090 do STJ tratam da questão do uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) em relação à aposentadoria especial, mas com enfoques distintos.

- O Tema 555 do STF (2014) estabeleceu que o simples registro de EPI eficaz no Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) não é suficiente para afastar o direito à aposentadoria especial, especialmente no caso de ruído, onde não há EPI totalmente eficaz.

- Já o Tema 1090 do STJ (2025) firmou entendimento de que, em regra, a anotação de EPI eficaz no PPP afasta o reconhecimento do tempo especial, mas ressalva a possibilidade de exceções, como no caso do ruído.

O engenheiro de Segurança do Trabalho, higienista ocupacional certificado e professor na USP (Universidade de São Paulo), Gustavo Rezende de Souza, comenta que, desde que o STF, no ano de 2014, firmou entendimento Tema 555 de que a mera declaração de fornecimento do EPI - no caso, o protetor auditivo - não seria suficiente, no âmbito do PPP, para afastar a caracterização da exposição a ruído para fins de aposentadoria especial, instaurou-se um cenário de significativa insegurança jurídica previdenciária.



Gustavo Rezende de Souza - insegurança jurídica – Foto: Arquivo Pessoal

“Ainda que a decisão do STF tenha sido motivada por uma preocupação legítima com a proteção da saúde do trabalhador, seu efeito colateral foi uma onda de autuações

Continua na página 06/13

PREVSEG

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

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



REDES SOCIAIS:
 @guarainsp
 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

Continuação da Página 05/13

fiscais contra empresas que, mesmo investindo em programas de controle de ruído e fornecendo EPIs, passaram a ser responsabilizadas pela contribuição adicional para o financiamento da aposentadoria especial”, fala. Em muitos casos, esses passivos atingem valores eleva-

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSA

NORMAS REGULAMENTADORAS

dos, acrescidos de multas que partem de 75% sobre o valor considerado do não recolhido -, o que tem causado impactos expressivos na gestão tributária e na sustentabilidade econômica das organizações, de acordo com ele.

Para Souza, deve haver equilíbrio entre a preservação da Saúde Ocupacional e a viabilidade dos negócios. “No entanto, esse equilíbrio precisa estar ancorado na técnica, com base em avaliações objetivas e fundamentadas, e não em presunções genéricas ou análises com escopo limitado”, frisa. Ele ainda observa que, à época do julgamento do STF, diversas empresas e entidades técnicas não foram ouvidas, o que limitou a construção de um entendimento mais alinhado à realidade de prática das avaliações de exposi-

ção ocupacional. “A proteção previdenciária é fundamental, mas ela precisa caminhar junto com a segurança jurídica, com base na ciência da Higiene Ocupacional e não em lacunas interpretativas”, pontua.

Incentivo para uso do EPI

O diretor Executivo da Animaseg (Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho), Raul Casanova Júnior, também concorda que a decisão do TST em relação à empresa catarinense é totalmente acertada. “Estamos plenamente de acordo com o posicionamento e, inclusive, estamos nos apresentando como amicus curiae do encaminhamento da CNI”, detalha.



Raul Casanova – estímulo ao uso do EPI – Foto: Valdir Lopes

Ainda, ele acredita que esta decisão estimulará as empresas a investirem em medidas de proteção auditiva, pois “o entendimento atual coloca em dúvida a eficácia do protetor auditivo, desestimulando sua utilização. E, pior, pune as empresas que têm Programas de Conservação Auditiva, da mesma forma que aquelas que não têm qualquer ação

para proteção do trabalhador”.

Ele lembra que os protetores são utilizados no mundo inteiro com eficácia para a proteção de ruídos laborais acima de 85 dB. “O parecer, antes da decisão do STJ, no nosso entendimento, trabalha contra a proteção do trabalhador”, opina.

Rafael Gerges, diretor técnico do LAEPI (Laboratório de Equipamentos de Proteção Individual), esclarece que a eficácia dos protetores auditivos está muito mais ligada à cultura organizacional, ao treinamento contínuo, à verificação periódica do ajuste e à substituição oportuna do EPI do que às propriedades isoladas do dispositivo. “Um Programa de Conservação Auditiva bem estruturado é o que garante a eficácia da proteção, pois trata sistematicamente de todos esses fatores: avaliação de risco, seleção técnica do EPI, treinamento prático, reavaliação periódica e monitoramento da exposição residual”, explica.

O engenheiro ainda destaca que o Brasil está entre os países mais avançados em termos de requisitos de certificação para protetores auditivos, ao lado de países como Austrália e China. Desde 2003, o processo de certificação passou a adotar ensaios modernos de atenuação baseados em métodos como o ANSI/ASA S12.6 (ABNT NBR 16076) – Método B, focando na performance em usuários inexperientes no uso de protetor auditivo.

Em relação ao mercado, a mudança no entendimento pode gerar crescimento na demanda por protetores

auditivos, segundo Casanova. “Mas o crescimento deverá ser paulatino, até que essa dúvida colocada, desde 2015, seja superada e trabalhadores e empresas tomem consciência da importância de seu uso”, conclui.

Repercussão para o trabalhador

Mas qual será a repercussão junto aos trabalhadores diante da possibilidade de não receberem mais o adicional de insalubridade ou de se aposentar precocemente, se a empresa comprovar que protege de modo eficaz contra o ruído?

Para Casanova, a troca de remuneração e/ou aposentadoria especial por saúde é benéfica. “Somos totalmente contra a troca da proteção do trabalhador pelo aumento de sua remuneração. Entendemos que toda a legislação deveria ser voltada para manter a saúde do trabalhador, oferecendo os EPIs, treinamento de sua utilização, acompanhando com exame periódicos, entre outros”, assinala.

No que se refere aos entendimentos dos trabalhadores, o engenheiro Gustavo Rezende de Souza observa que é fundamental estabelecer um diálogo aberto e transparente com suas representações sindicais. Ele sublinha que quando se observa a cessação do pagamento do adicional de insalubridade ou a desobrigação do custeio da aposentadoria especial, isso não pode ser interpretado como um retrocesso de direitos, mas sim como um indicativo claro de que houve avanços relevantes nas medidas de prevenção adotadas pela empresa.



Gestão preventiva deve avançar

“Esses avanços vão muito além da simples entrega de EPIs, que, embora importantes, são a última barreira de controle. Em diversas empresas nas quais atuo como consultor, foram implementadas soluções de engenharia de controle: intervenções nas fontes emissoras, isolamento acústico, enclausuramento de máquinas e melhorias no condicionamento ambiental que reduzem os níveis de ruído a patamares compatíveis com os limites de exposição”, cita. Ele conta que, em alguns casos, o controle foi tão eficaz que o uso de protetores auditivos deixou de ser necessário, o que representa um ganho direto para a saúde dos trabalhadores e para a prevenção da perda auditiva induzida por níveis elevados de pressão sonora (PAINPSE).

Essas conquistas evidenciam um compromisso genuíno com a gestão preventiva em Segurança e Saúde de no Trabalho. No entanto, Souza ressalta que é necessário romper com a cultura historicamente arraigada no Brasil de compensar exposições ocupacionais com benefícios financeiros, sem necessariamente garantir a eliminação ou o controle do risco na fonte. “Esse modelo pre-

cisa de um contraponto técnico e cultural – e isso só será possível com a apresentação de evidências sólidas, campanhas de esclarecimento e ações de conscientização voltadas às entidades representativas dos trabalhadores. A construção dessa mudança passa pela confiança, pelo conhecimento compartilhado e pela valorização de ambientes de trabalho efetivamente mais seguros”, conclui.



A nosso pedido, o Engenheiro, Professor e Escritor, **Fabrício Varejão**, fez o seguinte comentário:

Certamente, a decisão da Quinta Turma do TST deve ser motivo de regozijo por Higienistas Ocupacionais mais atentos, principalmente por quebrar protocolos aplicados não discutidos com a profundidade que deveria. O assunto sobre a real eficácia oferecida pelos protetores auditivos sempre esteve à baila, haja vista que os efeitos danosos decorrentes da exposição ocupacional ao ruído sempre estarão presentes, em face às implicações com a Insalubridade e Aposentadoria Especial, e não apenas do NRRs (Nível de Redução Ruído selfit) inerente ao equipamento utilizado, como concomitantemente em relação à forma com a qual os usuários fazem uso do mesmo, sem desvios, a exemplo de utilizá-lo em toda a jornada integralmente como se espera.

Em uma linguagem mais simples, pode-se afirmar que a seleção do protetor auditivo equivale a uma prescrição terapêutica medicamentosa realizada por um médico, a qual por mais adequada que seja recomendada, se não for cumprida com rigor pelo paciente, não surtirá os efeitos esperados. Em sendo o ruído um agente quantitativo a ser avaliado por fatores diversos, como: Nível de Pressão Sonora (dB), Frequência (Hz) predominante no ambiente e Tempo de Exposição ao agente, a avaliação deve ser realizada com os menores desvios para retratar a realidade com fidedignidade. Exemplificando, há muito tempo o INSS tem aprovada a concessão de Aposentadoria Especial, com base em LTCATs que atestam uso de proteção auditiva pelo requerente, devido à falta da comprovação de eficácia da proteção adotada. Salvo melhor juízo, quando se trata da forma de uso de proteção auditiva, pode-se afirmar que via de regra, na prática a teoria é outra.

QR CODE para assinar Revista Proteção:



N841, 17/07/2025

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





INVISTA EM QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COM PROFISSIONAL COMPETENTE

67 99223-5251

Seconci-SP lança projeto de atenção à saúde nas obras

Norminha 841, 17/07/2025

Em mais uma inovação em favor da saúde dos trabalhadores da indústria da construção, o Seconci-SP (Serviço Social da Construção) lançou o Projeto de Atenção Primária à Saúde, a ser desenvolvido diretamente nos canteiros de obra.

A iniciativa visa promover o cuidado integral à saúde dos trabalhadores, identificar precocemente possíveis agravos e fomentar hábitos saudáveis nos ambientes de trabalho. O projeto possibilitará mapear o perfil epidemiológico dos trabalhadores do setor, oferecendo atendimento de enfermagem, avaliação de riscos, orientações e, quando necessário, encaminhamentos para serviços especializados, sem interferir na rotina das obras nem comprometer a produtividade.

Os principais benefícios às empresas que aderirem à iniciativa são a prevenção de doenças, a redução dos afastamentos, a promoção da saúde no ambiente de trabalho, a valorização dos trabalhadores e o fortalecimento da responsabilidade social das empresas.

Perfil da saúde do trabalhador

O projeto foi apresentado para as empresas do setor, em 2 de julho, no Teatro Seconci-SP, pela Superintendência Ambulatorial, Gerência de Enfermagem e Gerência Odontológica, com a participação de Haruo Ishikawa, vice-presidente de Relações Capital-Trabalho do Sindus-Con-SP e membro do Conselho Deliberativo do Seconci-SP.

Segundo o superintendente Ambu-

latorial do Seconci-SP, dr. Giancarlo Brandão, “com o projeto vamos elaborar um mapeamento dos trabalhadores e traçar o perfil de saúde do setor”.

O gerente Médico, dr. Alexandre de Castro Costa, destacou que o trabalhador será beneficiado porque não vai precisar se deslocar até o Seconci-SP para ter seu primeiro atendimento e, se precisar de continuidade, ele já sai dessa consulta com as demais etapas agendadas.

A gerente de Odontologia, dra. Andrea Lopes G. Navarro, disse que o projeto, além de prevenir, vai contribuir para a diminuição do absenteísmo. “No caso da Unidade Móvel Odontológica, vamos tratar o problema bucal do trabalhador na obra. Se for um procedimento mais complexo, o tratamento continua no Seconci-SP”.

Para o gerente de Enfermagem, Diego Borges de Melo, a implantação do projeto representa um marco na história do Seconci-SP. “A partir do mapeamento, nosso objetivo é construir, junto a cada construtora, um plano de ação e cuidado com alto valor assistencial, voltado à prevenção e à promoção da saúde nos canteiros.”

Mapeamento estratégico

Segundo o engenheiro do Trabalho e Saúde Ocupacional da Direção Nacional Engenharia, Marcos Alberto Gatti Padovan, o trabalhador que está no canteiro só procura assistência quando sente dor ou se machuca.



Iniciativa possibilitará mapear o perfil epidemiológico dos trabalhadores

“Esse mapeamento será excelente porque pode identificar diabetes, colesterol, entre outras doenças e fazer o tratamento. A empresa ganha porque o trabalhador vai estar sempre com saúde”.

Para o coordenador de Segurança do Trabalho da Construtora Canopus, Claudio Mateos Perez Junior, a iniciativa é fundamental para os trabalhadores. “O projeto da Atenção Primária em Saúde do Seconci-SP valoriza os funcionários da construção, trazendo informação, cuidado e respeito aos trabalhadores”.

Para o coordenador de Segurança do Trabalho da Construtora Canopus, Claudio Mateos Perez Junior, a iniciativa é fundamental para os trabalhadores. “O projeto da Atenção Primária em Saúde do Seconci-SP valoriza os funcionários da construção, trazendo informação, cuidado e respeito aos trabalhadores”.

De acordo com o gerente de Administração de Pessoas do Grupo Targab, Alberto Grecchi Coelho, ter o envolvimento da equipe médica e odontológica para realizar o tratamento no canteiro, contribui positivamente no cuidado com o trabalhador. “O projeto é mais um facilitador do Seconci-SP para o trabalhador. Quanto mais opções para conseguir mapear, descobrir, acompanhar e tratar esse trabalhador em seu próprio ambiente, melhor.”

N841, 17/07/2025



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



Processos Enxutos ou Passivos Inflados?

Norminha 841, 17/07/2025

Se você acha caro investir em processos, experimente pagar o preço dos passivos. Essa frase eu já repeti tantas vezes que virou lema. Porque, na prática, o que separa uma empresa saudável de uma atolada em problemas é justamente isso: processos bem feitos ou a falta deles. E vou te contar, o preço de um passivo inflado é muito mais alto do que qualquer investimento na qualidade que importa.

Já entrei em empresas onde os processos pareciam um emaranhado de fios desencapados. Tudo improvisado, cada setor funcionando no famoso “jeitinho”, sem uma linha clara do que fazer ou de como fazer. O resultado? Multas, acidentes, clientes insatisfeitos e, claro, passivos trabalhistas que pareciam uma bola de neve descendo ladeira abaixo. E o pior: em muitos casos, as pessoas nem percebiam o tamanho do buraco até ser tarde demais.

Por outro lado, também já vi empresas que fazem dos processos o seu maior patrimônio. Sabe aquele lugar onde tudo funciona, as pessoas sabem o que têm que fazer, e cada etapa é pensada para evitar re-trabalho e desperdício? É quase um relógio suíço. Mas isso não acontece por acaso. É fruto de planejamento, comprometimento e, principalmente, uma mentalidade de que processo enxuto não é burocracia; é eficiência.

Muita gente confunde processo enxuto com corte de custos. Não é isso. É sobre eliminar o que não agrega valor e focar no que realmente faz a diferença. Vou dar um exemplo simples: uma empresa de mé-

dio porte, com mais de 500 funcionários, me chamou porque estavam enfrentando problemas constantes com segurança do trabalho. Tudo era corrido, sem padrão, sem controle. Depois de um trabalho intenso de revisão, conseguimos criar fluxos claros, treinamentos direcionados e rotinas de inspeção que não só melhoraram a segurança, mas também reduziram drasticamente os custos com acidentes e afastamentos. Isso é enxugar processos sem perder a essência.

Agora, quando os processos não existem ou estão inchados, o que sobra é o passivo. E passivo, meu amigo, é aquela conta que parece que nunca fecha. É indenização daqui, ação judicial dali, equipamento parado, equipe desmotivada. Você entra num ciclo onde só se apaga incêndio e nunca se resolve o problema de verdade. E sabe o que é pior? Na maioria das vezes, isso poderia ter sido evitado com uma simples revisão na forma de fazer as coisas.

A verdade é que processos enxutos protegem. Eles blindam a empresa contra riscos, deixam tudo mais ágil e ainda ajudam a construir uma cultura organizacional mais forte. Quando você tem um time que entende os processos, as pessoas se sentem mais seguras, mais produtivas e muito mais conectadas com os objetivos do negócio. Já os passivos, esses só puxam tudo pra baixo. Eles drenam energia, dinheiro e até a confiança na gestão.

E aqui vai uma provocação: será que você realmente sabe o custo de não ter processos enxutos? Porque, na minha experiência, o maior perigo é aquele que a gente nem enxerga. É o risco que tá ali, quietinho, crescendo até o dia em que explode. E quando explode, não tem como escapar: a conta chega, e chega salgada.

“Gestão eficiente é a diferença entre andar na linha ou tropeçar nos próprios pés.” Essa frase eu ouvi de um gestor que fez questão de transformar os processos da sua empresa, e hoje colhe os frutos de uma operação que é referência. É possível, sim, sair da zona de risco e construir algo sólido. Só exige decisão, planejamento e, claro, ação.

Agora, deixa eu te perguntar: na sua empresa, os processos estão enxutos ou o passivo tá inflando sem você perceber? Seja honesto com você mesmo, porque essa resposta pode determinar o futuro do seu negócio. Se algo te incomodou nessa reflexão, talvez seja hora de repensar suas prioridades. Processos enxutos não são luxo; são sobre vivência. E quanto antes você agir, mais rápido verá os resultados. **N**

Crea-ES reforça orientação técnica e legal sobre instalação de carregadores de veículos elétricos

Norminha 841, 17/07/2025

O Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Espírito Santo (Crea-ES) divulgou no último dia 4/7 orientação oficial sobre a atuação técnica e legal nas instalações de carregadores de veículos elétricos. O objetivo é esclarecer à sociedade a importância da contratação de profissionais habilitados e registrados para a execução desses serviços no sentido de garantir segurança e conformidade com as normas técnicas.

A recomendação parte da Câmara Especializada de Engenharia Elétrica do Conselho e destaca que esse tipo de serviço deve ser executado exclusivamente por engenheiros e empresas com registro no Crea-ES. Os engenheiros eletricitistas são os responsáveis por analisar previamente a carga elétrica dos edifícios, instalar medidores de qualidade de energia e projetar soluções seguras e eficientes, conforme as normas NBR 5410 (Instalações Elétricas de Baixa Tensão) e NBR 17019 (Infraestrutura para carregadores de veículos elétricos).

Segundo o presidente do Crea-

ES, engenheiro Jorge Silva, o papel do Conselho é de orientação, fiscalização e valorização da atividade profissional. “O avanço da eletromobildade urbana é irreversível. Por isso, é essencial que as instalações para carregamento de veículos elétricos sigam critérios técnicos rigorosos e sejam conduzidas por profissionais legalmente habilitados, que assumam a devida responsabilidade técnica por meio da ART”, reforça.

O Conselho também lembra que quaisquer estudos, projetos, laudos ou execuções de instalações devem estar acompanhados da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART), que formaliza a responsabilidade do profissional pela atividade desempenhada.

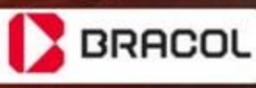


Com essa iniciativa, o Crea-ES reafirma seu compromisso com a segurança da sociedade, a valorização da engenharia e o avanço sustentável das tecnologias no Espírito Santo.

CREA-ES

N841, 17/07/2025

Bota de Segurança



Proteção extra para quem enfrenta os desafios com firmeza e conforto!



FALE CONOSCO AGORA
NO QR CODE OU CLIQUE AQUI



(18) 3608-3003

Crea-ES identifica desprendimento natural de rocha e afasta falha técnica em mineradora de Cachoeiro

Norminha 841, 17/07/2025

Após vistorias fiscal e técnica realizadas na quarta-feira (9/7), na pedreira da empresa Minerasul, localizada na comunidade de São Simão, zona rural de Cachoeiro de Itaipemirim, o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Espírito Santo (Crea-ES) concluiu que a empresa está regular e opera dentro das normas técnicas e legais estabelecidas pelos órgãos competentes.

A ação do Crea-ES foi motivada por preocupações de moradores após um desprendimento de rocha no último dia 3 de julho, que gerou danos e apreensão na região. A vistoria contou com uma equipe multidisciplinar de engenheiros, geocientistas, tecnólogos e especialistas em segurança do trabalho, que realizaram análises técnicas detalhadas no local.

De acordo com os resultados da inspeção, a Minerasul está devidamente registrada no Crea-ES, com

as, além da análise de dados sísmicos coletados pela empresa. Esses procedimentos permitiram avaliar a estrutura geológica da pedreira, identificar possíveis falhas e medir os impactos da atividade mineradora.

Segundo o representante do Crea-ES em Cachoeiro, o geólogo e engenheiro de segurança do trabalho Roberto Bravo, não houve qualquer tipo de “ultra projeção” ou lançamento a normal de fragmentos durante as

detonações. “A situação está controlada. O que ocorreu foi o desprendimento natural de uma capa de rocha, do lado oposto ao da detonação, fora da área abrangida pela licença ambiental. Esse fragmento, já isolado do maciço rochoso devido à ação do tempo, perdeu aderência e se soltou, caindo em queda livre, o que gerou o deslocamento de pequenos fragmentos. As detonações foram realizadas corretamente e não foram responsáveis por esse movimento,” explicou Bravo.

Ainda segundo o especialista, não há possibilidade física ou técnica de que um fragmento de grande porte, como o registrado, seja lançado pela força da detonação para a parte oposta ao maciço. A movimentação foi classificada como um processo natural, potencialmente influenciado de forma indireta pela vibração da atividade mineradora. Por determinação do Instituto Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (IEMA), a empresa suspendeu temporariamente as detonações na área

onde houve o escorregamento, até que apresente um plano de ação para prevenir novos desprendimentos.

Durante a vistoria, a Minerasul também recebeu orientações do Crea-ES quanto à mitigação do ocorrido e medidas preventivas para evi-



tar futuros episódios semelhantes. “Nosso compromisso é com a segurança da população, a responsabilidade técnica e a legalidade no exercício das profissões fiscalizadas pelo Conselho. Continuaremos acompanhando o caso, sempre com foco na segurança e na sustentabilidade das operações que envolvem a Engenharia, a Agronomia e a Geociências no estado,” reforçou o presidente do Crea-ES, engenheiro Jorge Silva.

CREA-ES

N841, 17/07/2025

A MAGIA DA VERDADE, O ILUSIONISMO DA MENTIRA E A PROFECIA DO AMADURECIMENTO: O ABISMO OU A VIRTUDE.

Norminha 841, 17/07/2025

Estabeleça conexão com as grandes energias emanadas por um ser superior: O Povo Ético

Onde nos encontramos?

Vivemos tempos onde o ruído moral se disfarça de verdade, onde a esperteza é celebrada e a integridade, muitas vezes, é confundida com ingenuidade.

Nessa paisagem nebulosa, onde valores se diluem, ainda pulsa uma fonte silenciosa e poderosa: o povo ético. Um ser em extinção? Não. Vivo. E com potencial para despertar consciências adormecidas.

O povo ético não se define por cursos, mas por posturas. É aquele que age com retidão mesmo quando ninguém está olhando. Que prefere perder do que corromper. Que não se acomoda na omissão, nem se desfigura para agradar.

Em meio ao cinismo cotidiano, ele parece deslocado, mas é justamente esse deslocamento que o torna grandioso.

Conectar-se com essa energia é mais do que uma escolha: é um ato de resistência.

Num cenário onde o relativismo moral se torna confortável e lucrativo, manter-se ético exige coragem. É nadar contra marés poderosas, é manter firme a mão que segura a bússola interna.

E ao fazer isso, algo se revela: a

ética, longe de ser um fardo, é uma força. Uma fonte inesgotável de paz, respeito próprio e coerência.

O povo ético é essencial. Não brilha pelas manchetes, mas pela constância. Não coleciona seguidores, mas deixa marcas profundas. Não se impõe, mas transforma.

Quem se conecta a essa essência sente, quase imediatamente, uma elevação.

A vibração da honestidade é silenciosa, mas transformadora.

Estabeleça essa conexão com frequência. Alinhe-se a esse campo de energia que não se compra, não se aprende em teoria, mas se transmite por exemplo.

Em um mundo sedento de coerência, quem caminha com o povo ético não apenas encontra direção, torna-se direção. Ele até pode ser pouco notado, mas carrega a potência de um farol em meio à escuridão.

Em qual condição você se encontra?

Por Fil Bosco

Contador, pós-graduado e MBA em Gestão Empresarial. Pós-graduado em Gestão Pública. Bancário por 39 anos, sendo 30 em auditoria. Agropecuarista, na cidade de Braúna-SP.

<http://filbosco.blogspot.com>

fil11valterbosco@gmail.com

Whatsapp 18 997447111

N841, 17/07/2025

Relatório de Ações do Maio Amarelo 2025 é lançado com resultados e destaques da campanha

Norminha 841, 17/07/2025

O OBSERVATÓRIO Nacional de Segurança Viária divulga anualmente um compilado com as ações realizadas durante o mês de maio pelo poder público, a iniciativa privada e a sociedade civil.

Apresentado durante a noite de cerimônia do Destaques Maio Amarelo deste ano, o Relatório Maio Amarelo 2025 já está disponível para consulta e download.

Com mais de 60 páginas, o documento apresenta o conceito da campanha deste ano, abordando os temas “Desacelere. Seu bem maior é a vida” e “Mobilidade Humana. Responsabilidade”. O relatório traz ainda todos os detalhes das peças de comunicação criadas especialmente para a campanha, destacando a variedade de modelos, tamanhos e aplicações – incluindo materiais voltados ao mundo escolar, espaços de relaxamento e outras novidades que marcaram esta edição.

Além disso, o relatório mostra os

resultados expressivos alcançados: o alto índice de visualizações do filme oficial, número de downloads, acessos às redes sociais, visitas ao site oficial e, não menos importan-

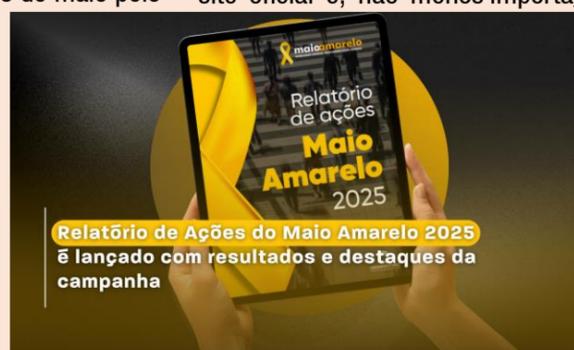
te, o crescimento superior a 100% nas ações registradas na ferramenta de ações do Maio Amarelo, em comparação ao ano anterior.

Por fim, o documento também reconhece os destaques do mês, revelando quem realmente “fez bonito” no Movimento Maio Amarelo 2025.

Faça o download do Relatório de Ações do Maio Amarelo 2025:

https://drive.google.com/file/d/1JB_EtLSLPSKqHkctvNmugd6sr01cEXI8r/view

N841, 17/07/2025



Relatório de Ações do Maio Amarelo 2025 é lançado com resultados e destaques da campanha

Compilado com ações realizadas durante o mês de maio está disponível para download

Informamos que se encontram abertas para recebimento de sugestões as seguintes consultas públicas referentes à Norma Regulamentadora nº 24(NR-24) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho:

- Anexo IV - Utilização de Contêineres para Ocupação Humana

<https://www.gov.br/participamaisbrasil/consulta-publica-anexo-iv-utilizacao-de-containers-para-ocupacao-humana-norma-regulamentadora-nr-24-condicoes-sanitarias-e-de-conforto-nos-locais-de-trabalho>

- Capítulo 24.2 - Instalações Sanitárias

<https://www.gov.br/participamaisbrasil/consulta-publica-capitulo-24-2-instalacoes-sanitarias-norma-regulamentadora-nr-24-condicoes-sanitarias-e-de-conforto-nos-locais-de-trabalho>

Ambas com previsão de encerramento em 25 de agosto do corrente ano. Valdir Albuquerque - Pres Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho SP - 13 974058483

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

Psicólogo do Trabalho atuando na perícia judicial

Norminha 841, 17/07/2025

A Justiça do Trabalho tem sido pouco contemplada pela perícia psicológica, apesar do crescente número de processos trabalhistas próximos de adocimento psíquicos decorrentes de atividades laborativas. Neste sentido, a elucidação do nexo causal entre saúde mental e trabalho no âmbito judicial, tem se apresentado como uma demanda crescente ao campo da psicologia, principalmente quando na realização de perícias em processos nos quais trabalhadores pleiteiam indenização às empresas em decorrência do seu adocimento psíquico. A maioria das perícias na Justiça do Trabalho tem sido realizadas por profissionais da Medicina, da Engenharia, que são convocadas a emitir pareceres sobre doenças, periculosidade e insalubridade no trabalho, contudo, a formação em psicologia do trabalho está sendo convocada pela realidade judicial de conflitos trabalhistas, logo, é preciso assumir este campo de atuação com responsabilidade e competência.

A atuação do psicólogo como perito judicial está legitimada pelo Decreto nº 53.964 de 21 de janeiro de 1964, que regulamenta a Lei nº 4.112, na qual se dá a criação da profissão e, desde então, prevê sua atuação na área jurídica realizando perícias e emitindo laudos e pareceres. A legitimação também se dá através do órgão da classe, Conselho Federal de Psicologia (CFP), através de documento acerca das atribuições profissionais do Psicólogo no Brasil enviado ao Ministério do Trabalho para integrar a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), em 17 de outubro de 1992, que inclui a elaboração de laudos, pareceres e perícias nas varas cíveis, criminais, justiça do trabalho, da família, da criança e do adolescente.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) regulamenta a atuação do psicólogo como perito da Resolução nº 017/2012, e da Resolução nº 008/2010. De acordo com essa última, o psicólogo perito é o profissional encarregado de assessorar as decisões no poder judiciário, de forma isenta em relação as partes envolvidas, com comprometimento ético no uso de sua competência teórico-técnica. O assistente técnico é o profissional de confiança de uma das partes, designado para assessorar e garantir o direito ao contraditório. Além disso, ele pode interrogar tecnicamente as conclusões emitidas pelo psicólogo perito, podendo inclusive, formular, a esse último, questões a serem respondidas. O perito, na comunicação com outros profissionais e na elaboração do laudo, deve repassar somente informações pertinentes à elucidação do caso em questão, garantindo o sigilo do periciando.

A perícia é realizada através de uma abordagem multidimensional, envolvendo aspectos pessoais do

periciado, dados do seu cotidiano, bem como suas vivências no trabalho, através de entrevistas em profundidade, levantamento de evidências epidemiológicas relacionadas ao caso, estudos dos locais de trabalho, dentre outros que se mostram necessários, já que os instrumentos e técnicas na construção metodológica de cada laudo variará de acordo com as características e demandas dos casos, sendo que os passos explicitados, a seguir, não constituem uma regra, mas sim indicações genéricas que visam compartilhar possibilidades de forma de agir.

A partir dessa abordagem possibilita-se a compreensão dos multiaxiais, desde aspecto objetivos e subjetivos, que mediam o processo de saúde e doença de cada indivíduo dentro de um contexto social específico. Essa perspectiva se baseia na psicologia concreta e materialista, que aponta a primazia da sócio-historicidade em determinar o curso de vida, ou seja, a compreensão do singular ancorado no coletivo.

Considerando que, muitas vezes, a presença de assistentes técnicos que representam a parte reclamada causa constrangimento ao periciado, adota-se a prática de realização de uma entrevista exclusiva com o reclamante na busca de uma escuta clínica que favoreça a compreensão do caso. Ressalta-se, contudo, que essa escolha não fere os aspectos legais da perícia, especialmente o da ampla defesa e do contraditório, pois, a entrevista é seguida de uma audiência pericial que contempla a participação dos assistentes técnicos. A entrevista baseia-se em um roteiro semiestruturado de perguntas que são construídas a partir do estudo dos autos processuais, que buscam compreender todos os aspectos relevantes à elucidação do caso, assim como devem visar responder aos quesitos anexados aos autos que são formulados pelos advogados das partes ou pelo juiz.

Nas entrevistas psicológicas, o trabalhador é convidado a falar sobre aspectos gerais de sua vida, como seus relacionamentos interpessoais com a família, amigos, bem como suas condições de vida tratando-se de aspectos financeiros, sociais. São resgatados aspectos de sua saúde, como doenças preexistentes, histórico familiar e pessoal de adocimento físicos ou psíquicos. Em um segundo momento, resgata-se o histórico profissional do sujeito e as percepções dele sobre essas experiências, perpassando momentos de admissões e demissões, motivo para tal, bem como as repercussões de cada atividade em sua saúde.

Observem que são recuperadas as vivências do trabalhador no contexto laboral da empresa reclamada, tratando-se, principalmente, de

aspectos da organização do trabalho, notando-se hierarquia, pausas, metas, horas-extras, horário, turnos, escalas, ritmo, políticas de pessoal, tipo de vínculo, intensidade e quantidade de trabalho. E, ainda são abordados temas referentes às condições, constrangimento no trabalho, às exigências físicas e psicológicas bem como a percepção do trabalhador em relação a elas. É pedido ao trabalhador que localize os momentos em que começa a perceber mudanças significativas em sua vida, como surgimento de sintomas, agravamento dos mesmos e os problemas decorrentes disso e, ainda, a que motivo esse sujeito atribui ao seu, possível adocimento.

Em inúmeras experiências, observa-se os trabalhadores, ao entrarem com processos judiciais, geralmente estão fora do contexto laboral onde o adocimento se deu e também já passaram pelo momento mais evidente de sua enfermidade e muitas vezes estão se recuperando ou, até mesmo, já estão com a saúde restabelecida. Portanto, esse quesito abarca as percepções do trabalhador sobre sua situação atual, sobre sua saúde física e psicológica, bem como sua situação financeira e se está, novamente, inserido no mercado de trabalho.

As visitas aos locais de trabalho visam verificar as condições de trabalho às quais o trabalhador era submetido. Entretanto, é preciso considerar que as condições presenciadas pelo perito podem estar alteradas em comparação a situação na qual o trabalhador exercia suas atividades, já que, na maioria das vezes, o periciando já não está vinculado ao emprego em questão, o que impossibilita a observação do trabalho real e, logo, também de aspectos da organização do trabalho. Nada disso impede, no entanto, de se obter uma visão ampla do contexto laboral no qual ele exerceu suas funções.

As evidências epidemiológicas dizem respeito a estudos e levantamentos de dados sobre a mesma temática que perpassa o caso investigado. Por meio dessas pesquisas é possível identificar quadros nosológicos associados a determinadas categorias profissionais e descrever características das enfermidades relacionadas ao caso. Uma das referências que pode se mostrar de grande utilidade para tanto, é a tabela que indica o enquadramento no Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) da Previdência Social, que relaciona o Código Internacional de Doenças (CID) de doenças correlacionadas com a Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) das empresas. Portanto, as evidências epidemiológicas auxiliam na legitimação das análises conclusivas, bem como na identificação de fatores semelhantes ao caso averiguado.

Nas análises dos dados coletados,

pontos importantes da trajetória de vida e também no trabalho em foco do periciando são retomados. Há, ainda, caso pertinente, a formulação de um diagnóstico, utilizando de um CID, que visa facilitar a comunicação entre os diversos profissionais envolvidos em um processo judicial. Há a explanação das mediações entre aspectos pessoais do sujeito e sua trajetória profissional e finalmente o esclarecimento se há Nexo Causal entre o contexto laboral e o adocimento psíquico do periciando. Um dos parâmetros que pode balizar o estabelecimento do Nexo é o Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho, formulado pelo Ministério da Saúde, que indica definição, epidemiologia, quadro clínico e diagnóstico, tratamento e condutas, bem como prevenção. Além disso, é interessante verificar se houve descumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, ao que descreve a CBO e ao preconiza as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, visto que uma afecção psíquica pode se referir a um desdobramento das condições objetivas de trabalho que deveriam estar enquadradas em legislação que a previne.

Não deverá dúvidas de que, estabelecer o Nexo Causal em Saúde/Doença Mental no Trabalho tem se apresentado com uma nova demanda à Psicologia como ciência e profissão nos seus diferentes campos de atuação, visto que os vínculos entre o trabalho e adocimento psíquico vem ganhando visibilidade crescente, principalmente, quando o número elevado de casos de depressão e suicídio entre a população rural associado ao uso indiscriminado de agrotóxico se número crescente de transtornos mentais entre trabalhadores que vivenciam processos de reestruturação produtiva nos seus locais de trabalho.

A inserção do psicólogo do trabalho nas equipes de saúde pública, nos vários espaços institucionais como escolas, hospitais, organizações empresariais, sindicatos...e na clínica privada, requer um instrumental teórico e metodológico que lhe permita estabelecer o Nexo Causal entre o trabalho e o adocimento mental em acordo com as regras da legislação brasileira, logo, o campo da Saúde do Trabalhador se mostra como um campo promissor para o exercício profissional da psicologia e, ainda, não há uma adequada formação para atuar nesta área, inclusive no que se refere à determinação do Nexo Causal.

Na anamnese ocupacional, que se investiguem criteriosamente: 1- os relacionamentos, incluindo os externos ao trabalho, o conhecimento e controle que o trabalhador dispõe sobre o processo de trabalho, a natureza e o conteúdo das tarefas, o reconhecimento social que o trabalho lhe concede e a descrição deta-



lhada das atividades realizadas; 2- as condições de trabalho em relação a temperatura, vibração, umidade, exposição a substâncias químicas e biológicas, ruído, ventilação, e equipamentos, máquinas e ferramentas, etc.; 3-em relação a organização do trabalho, o horário, turno, escalas, pausas, horas extras, ritmo, políticas de pessoal, tipo de vínculo, intensidade e quantidade de trabalho. Verificar a Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

No Brasil, a caminhada em busca de melhoria na saúde e segurança dos trabalhadores tem sido empreendida em meio a solavancos e percalços, sendo possível vislumbrar apenas um rudimentar arcabouço protetivo ao direito fundamental individual, em suas interconexões com a proteção ao meio ambiente do trabalho.

O homem, mediante o trabalho, transforma o mundo, ao mesmo tempo em que se transforma a si mesmo; humanizando-se.

O transtorno mental relacionado ao trabalho consiste em todo caso de sofrimento emocional, em suas diversas formas de manifestações tais como: choro fácil, tristeza, medo excessivo, doenças psicossomáticas, agitação, irritação, nervosismo, ansiedade, taquicardia, sudorese, insegurança, entre outros sintomas que podem indicar o desenvolvimento ou agravamento de transtornos mentais utilizando os CID-10: transtornos mentais e comportamentais (F00 a F99), alcoolismo (Y90 e Y91), síndrome de burnout (Z73.0), sintoma e sinais relativos à cognição, à percepção, ao estado emocional e ao comportamento (R40 a R46), pessoas com riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais (Z55 a Z65), circunstâncias relativas às condições de trabalho (Y96) e lesão autoprovocada intencionalmente (X60 a X84), os quais têm como elementos causais, fatores de risco relacionados ao trabalho, sejam resultantes da sua organização e gestão ou por exposição a determinados agentes tóxicos.

O presente artigo é, resultado de estudos e pesquisas entre os colegas preocupados com a saúde e segurança dos trabalhadores, elaborado por ocasião da conclusão do curso de pós-graduação em Psicologia do Trabalho e Organizacional pela Universidade Internacional UNINTER, unidade São Paulo, com objetivo de oferecer subsídios para profissionais envolvidos direta ou indiretamente com o tema da Saúde Mental relacionada ao trabalho.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022

Nº841, 17/07/2025



Justiça anula justa causa e condena agropecuária por assédio sexual praticado por supervisor

Norminha 841, 17/07/2025

Uma auxiliar de classificador de grãos que atuava na região de Sapezal teve reconhecido o direito à indenização por danos morais e à reversão da demissão por justa causa, após comprovar que foi vítima de assédio sexual e agressão física no ambiente de trabalho. A decisão é da Vara do Trabalho de Campo Novo do Parecis, que reconheceu a negligência da empresa e fixou a indenização em R\$ 30 mil.

A sentença concluiu que a dispensa foi injusta e ocorreu após a empregada denunciar o comportamento abusivo do supervisor. Ao julgar o caso, a juíza Grazielle de Lima afirmou que o assédio sexual, agravado pela agressão física e pela demissão por justa causa, “gera evidente sofrimento e aflição psicológica com repercussão na intimidade, na vida privada e profissional, na honra e na imagem da trabalhadora”.

A empresa alegou que a dispensa ocorreu porque a funcionária mantinha um relacionamento amoroso com o agressor. Afirmou ainda que não houve assédio e que só tomou conhecimento da relação após a agressão. Segundo a defesa, a orientação da empresa é para que os empregados evitem intimidades no ambiente de trabalho, conforme previsto no regimento interno.

Contratada em janeiro de 2023, a auxiliar foi dispensada em março de 2024, dias após um episódio de agressão envolvendo seu superior. Em depoimento à Justiça, ela negou qualquer relacionamento amoroso com o supervisor. Contou que chegaram a sair juntos uma vez, como amigos, mas ao perceber comportamentos ciumentos e agressivos, recusou qualquer envolvimento afetivo.

A partir disso, passou a ser alvo de

perseguições, “brincadeiras” com conotação sexual e tentativas de aproximação física, que a constrangiam. Segundo o relato, mesmo com as recusas, o supervisor — vindo de uma posição hierárquica — mantinha a trabalhadora sob vigilância constante e demonstrava ciúmes em relação aos demais colegas. Ela afirmou que chegou a relatar o assédio ao encarregado geral da empresa, mas nenhuma medida foi tomada.

A situação culminou em um episódio de agressão, em março de 2024. Enquanto auxiliava outras colegas em uma tarefa, a pedido de outro superior, foi abordada pelo supervisor, que demonstrou ciúmes ao vê-la próxima a outros empregados. Ao recusar um “abraço”, foi empurrada contra a parede e teve os braços segurados com força. O ataque foi registrado por câmeras e confirmado por exame de corpo de delito, que apontou hematomas. Pouco tempo depois, ela foi dispensada por justa causa.

A sentença concluiu que a dispensa foi injusta e ocorreu após a empregada denunciar o comportamento abusivo do supervisor. Ao julgar o caso, a juíza Grazielle de Lima afirmou que o assédio sexual, agravado pela agressão física e pela demissão por justa causa, “gera evidente sofrimento e aflição psicológica com repercussão na intimida-

de, na vida privada e profissional, na honra e na imagem da trabalhadora”.

Para a magistrada, o vídeo e as demais provas confirmam a versão da trabalhadora, além de evidenciar



A empresa ignorou denúncias de assédio e não adotou medidas previstas na Lei da Cipa para prevenir assédio, descumprindo o dever de garantir ambiente seguro às mulheres.

a omissão da empresa diante das denúncias. Ela destacou que a agressão física ocorreu no contexto do assédio e que as provas demonstram que ela ocorreu em razão de ciúmes do supervisor.

Conforme ressaltou a juíza, é dever do empregador adotar medidas para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essa obrigação, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi reforçada pela Lei 14.457/2022, conhecida como Lei da CIPA, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres. A norma determina a adoção de políticas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho, com o objetivo de promover a inserção e a permanência das mulheres no mercado.

Justiça do Trabalho

Nº841, 17/07/2025

Assistente administrativa será indenizada por isolamento em “sala de vidro”

Decisão reconheceu que o isolamento foi uma forma de retaliação após a trabalhadora denunciar assédio moral.

Norminha 841, 17/07/2025

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a condenação de uma síndica ao pagamento de indenização por danos morais a uma assistente administrativa. Após denunciar o comportamento inadequado de um superior, a empregada foi isolada em uma sala envidraçada e ti-

puração da denúncia apresentada por ela. A conduta foi considerada abusiva e constrangedora, o que levou à fixação de indenização por danos morais.

Conduta abusiva reconhecida

Ao analisar o recurso, a relatora do acórdão, desembargadora Ana Paula Tauceda Branco, afirmou que o empregador tem o dever de investigar denúncias e zelar por um ambiente de trabalho saudável. Segundo a magistrada, ficou evidenciado que, ao invés de apurar devidamente os fatos e adotar providências para coibir eventual abuso hierárquico, a empresa acabou por penalizar a denunciante com o isolamento.

Com base no depoimento da testemunha indicada pela trabalhadora, a magistrada reconheceu o comportamento abusivo e hostil do superior hierárquico. “Ao invés de investigar os fatos e tomar providências para coibir eventual abuso de poder hierárquico, a empresa optou por punir a vítima, isolando-a em uma sala de vidro, o que caracteriza assédio moral”, destacou em seu voto.

Ainda segundo a relatora, o assédio moral “constitui conduta ofensiva por parte do empregador que, de forma reiterada, prolonga-se no tempo com a finalidade de perseguir ou excluir o empregado, criando um clima de hostilidade na relação empregatícia, além de causar-lhe graves problemas psíquico-emocionais”.

Processo nº 0001056-70.2022.5.17.0011

Fonte: TRT da 17ª Região

Nº841, 17/07/2025

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:

<https://chat.whatsapp.com/EI44iiPgKFJF04XZhDSS0>

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

FALE CONOSCO NO WHATS:

(18) 99765-2705

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSA

NORMAS REGULAMENTADORAS

nha as atividades vigiadas constantemente. Para o colegiado, a medida teve caráter de retaliação e configurou assédio moral.

O que foi alegado

Na ação trabalhista, a empregada narrou ter sofrido perseguições e cobranças fora do horário de expediente por parte do coordenador da área. Após relatar o assédio, foi transferida para uma sala isolada, de paredes de vidro, onde trabalhava sob constante vigilância. Ela alegou que a mudança teve caráter punitivo e causou abalo emocional.

Além da indenização por assédio moral, a autora requereu a reversão do pedido de demissão em rescisão indireta, o pagamento de verbas rescisórias, horas extras, sobreaviso, adicionais legais e outras parcelas trabalhistas.

O que disse a empresa

A empresa negou qualquer conduta discriminatória ou perseguição. Alegou que a transferência para outro espaço foi motivada pela necessidade de confidencialidade, já que a empregada tinha acesso a informações estratégicas de faturamento e medição.

Isolamento injustificado

Para o juiz Fausto Siqueira Gaia, da 11ª Vara do Trabalho de Vitória, a empresa não demonstrou justificativa plausível para o isolamento da funcionária. Ele também destacou a ausência de medidas efetivas de a-

A PRONTA ENTREGA

JGB
Inovação para proteção à vida

GNEA

[jgbequipamentos](https://www.jgbequipamentos.com.br)

jgb.com.br

Campanha “Um Dia a Mais” une arte e prevenção para sensibilizar sobre acidentes de trabalho

Norminha 841, 17/07/2025

Na segunda-feira 14 de julho de 2025, a SICLOPE, plataforma digital especializada na gestão de Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Qualidade, lançou a campanha “Um Dia a Mais”. Utilizando uma música autoral e um videoclipe, a iniciativa convida a sociedade a refletir de forma coletiva sobre a prevenção de acidentes de trabalho.

A campanha sem fins lucrativos convida empresas, profissionais, cidadãos e Estado a agir de forma preventiva.

A música é o veículo principal para transmitir a mensagem da campanha. A canção homônima conta a história de Edilson, um trabalhador comum que sofre um grave acidente e, diante do inevitável, faz um pedido às estrelas por mais um dia - um dia a mais para ficar perto de sua esposa Helena e seu filho João. Um dia a mais para viver.

Acidentes permanecem invisíveis

A narrativa é inspirada em histórias reais que acontecem todos os dias no Brasil. Segundo dados do Observatório Digital (coletados em julho de 2024), uma pessoa morre a cada 3 horas e 45 minutos em decorrência de acidentes de trabalho no Brasil. E a cada 2 minutos, um novo paciente dá entrada no SUS para tratamento relacionado à saúde ocupacional. “Os números são altos e alarmantes e, muitas vezes, permanecem invisíveis”, afirma Edmar

Rezende, CEO da SICLOPE.

Convite à participação

A campanha oferece um convite aberto à participação: artistas e profissionais podem gravar suas próprias versões da música e compartilhá-las nas redes sociais. No site oficial estão disponíveis gratuitamente a letra, cifra, playback e instruções de como colaborar.

aqui é abrir um espaço para que cada profissional, cada empresa, cada voz, possa somar. Porque toda família merece viver... um dia a mais”, afirma. “É preciso termos tempo para conseguirmos trazer a sensibilidade para as áreas de segurança e, assim, tocar, emocionar e despertar um olhar mais humano sobre um tema que precisa ir muito além da técnica



**Campanha Um Dia a Mais. Site oficial: www.umdiamais.com.br
Instagram: [@umdiamais.official](https://www.instagram.com/umdiamais.official)**

Além da música, a campanha apresenta também o Manifesto do Trabalho Seguro, um conjunto de 12 princípios orientadores que reforçam valores como responsabilidade compartilhada, prevenção proativa, saúde integral, educação contínua e valorização de boas práticas. O objetivo é que empresas de todos os setores possam se comprometer publicamente com esses princípios, sem exigência de investimento financeiro.

Segundo o CEO da SICLOPE, o projeto vai muito além da tecnologia e da marca. “O que estamos fazendo

nica para realmente transformar”, completa Edmar.

O lançamento oficial aconteceu no dia 14 de julho e a Revista Proteção apoia a campanha e reforça o convite de participação do público.

E nós da **Revista Eletrônica Norminha** também estamos nesse barco!

Site oficial:

www.umdiamais.com.br

Instagram: [@umdiamais.official](https://www.instagram.com/umdiamais.official)

N841, 17/07/2025

Artigos desvelam aspectos psicossociais do trabalho

Publicados pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, textos podem contribuir para debate e transformação social

Norminha 841, 17/07/2025

Os aspectos psicossociais do trabalho têm ganhado cada vez mais visibilidade, e artigos publicados pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO) podem contribuir para um debate crítico que leve à transformação social. Dados do Ministério da Previdência mostram a relevância do tema ao apontar 472 mil benefícios por transtornos mentais em 2024. Apenas 9.827 desses casos foram reconhecidos como do trabalho, o que evidencia como a relação com o mundo laboral é oculta da.

Além disso, essa pauta entrou para a agenda das empresas com a inclusão dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho como parte do Gerenciamento de Ris-

cos Ocupacionais da NR 1. Atualmente em caráter educativo e orientativo, essa inclusão será exigida a partir de 26 de maio de 2026, quando o não cumprimento será passível de autuação da Inspeção Fiscal do Trabalho.

Dois textos trazem visões críticas, que ilustram a contribuição do mundo da pesquisa para esse debate. O artigo de revisão [Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo](#) possibilita um aprofundamento sobre o tema ao abordar as publicações científicas e documentos governamentais de 2017 a 2021.

Já o artigo de pesquisa [Processo de trabalho e relação saúde-doença na percepção de operadores de te](#)

[lemarketing: apontamentos para a atuação da Vigilância em Saúde do Trabalhador](#) mostra o real do trabalho a partir do ponto de vista dos trabalhadores, e o sofrimento psíquico é um dos problemas relatados.

Para descrever as dimensões da avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho (APST), o [artigo de revisão](#) da RBSO traz análise de 58 artigos, a partir de busca no portal Biblioteca Virtual em Saúde do Brasil e nas bases *Web of Science* e *Medline*, e 22 documentos governamentais. As publicações abrangem o período de 2017 a 2021.

O [outro artigo](#) busca analisar o processo de trabalho e a relação saúde-doença na percepção dos operadores de telemarketing por meio de pesquisa qualitativa com a Psicodinâmica do Trabalho como referência teórica.

Leia os artigos na íntegra:

[AVALIAÇÕES](#)

[PROCESSOS DE TRABALHO](#)

N841, 17/07/2025



Grupo de Operações de Socorro Tático (GOST) do Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPPR) - Foto: CBMPPR/Divulgação

Socorristas do Paraná tem padrões internacionais de resposta imediata a desastres

Especializado em busca e resgate, o Grupo de Operações de Socorro Tático (GOST) é referência no treinamento de equipes de salvamento do Brasil e do exterior com resposta imediata em ocorrências de enchentes e deslizamentos, como foi no desastre ambiental no Rio Grande do Sul em 2024

Norminha 841, 17/07/2025

O Dia Nacional do Socorrista

é celebrado em 11 de julho. E o Paraná tem um grupo especializado em busca e resgate que é referência no treinamento de equipes de salvamento do Brasil e do exterior. Essa qualificação dá ao Grupo de Operações de Socorro Tático (GOST) do Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPPR) a capacidade de mobilização para atender desastres em todo o país em até seis horas, o que faz com que o Estado se enquadre a padrões internacionais de resposta imediata em casos como enchentes e deslizamentos.

Foi o que aconteceu em 2024 após ser acionado para ajudar nas enchentes do Rio Grande do Sul. “Recebemos a ordem de mobilização às 12h e às 18h já estávamos em deslocamento, exatamente como previsto em nosso regulamento”, explica o major Ícaro Gabriel Greinert, comandante do GOST.

A Força-Tarefa de Resposta a Desastres do Paraná, coordenada pelo GOST, foi a primeira a chegar ao Rio Grande do Sul de forma autônoma, organizada e totalmente equipada com veículos 4x4, barcos e material de resgate. Foram 44 bombeiros enviados a São Sebastião do Caí e que, já na primeira operação, resgataram 122 pessoas. Em 54 dias de trabalho intensivo, foram mais de mil salvamentos.

“A cidade estava completamente debaixo da água, só havia bombeiros voluntários já sem capacidade de resposta e no primeiro dia salvamos 122 pessoas, muitas que estavam se afogando, agarradas a árvores e em cima de telhados, cansadas e sem condições de reagir. A rapidez com que chegamos fez toda a diferença”, afirma o major Greinert.

“Foi um trabalho efetivo. O Rio Grande do Sul tem uma grande referência pelo nosso trabalho, temos preceitos internacionais de autonomia. A Força-Tarefa de Resposta a Desastres, sempre sob a coordenação do GOST, se desloca com capacidade total de operação”, diz o comandante do grupo.

Socorristas em ação

Com efetivo de 50 bombeiros, as missões principais do GOST são a busca e o salvamento de pessoas

perdidas em regiões de mata, além de atuar em operações de socorro em montanhas, com escalada técnica em rocha. Essa característica garante capacidade de adaptação a grande variedade de situações.

O grupo também possui especialização em salvamento aquático, atuando em rios e lagos, como em resgates de pessoas que se afogam em corredeiras e cachoeiras. Além disso, o GOST realiza mergulhos técnicos a até 50 metros de profundidade, sendo responsável por operações em águas contaminadas, utilizando equipamentos específicos.

“Pela afinidade em busca e salvamento, a unidade é hoje especializada em desastres, enchentes, deslizamentos, alagamentos e estruturas colapsadas”, diz o major Greinert, do CBMPPR.

Entre os casos mais desafiadores, destacam-se o rompimento da barragem de Brumadinho (MG), em 2019; o deslizamento de terras em Petrópolis (RJ), em 2022; e a explosão da fábrica C. Vale, no Oeste do Paraná, em 2023, todas ocorrências atendidas pelo grupo.

O GOST também foi responsável pelo salvamento de uma pessoa soterrada no desabamento da laje em um supermercado de Pontal do Paraná, em 2024. “A unidade fez todo o mapeamento de estrutura colapsada. Foram três corpos encontrados sem vida sob os escombros. Felizmente conseguimos salvar uma quarta pessoa”, fala o comandante do grupo.

Referência em treinamento

Apesar de não ter sido originalmente criado para desastres, o GOST tem se tornado uma referência na atuação em situações de emergência, como enchentes, deslizamentos e colapsos estruturais. A unidade também coordena e realiza o treinamento da Força-Tarefa de Resposta a Desastres do Paraná, capacitando bombeiros de todas as regiões do Estado.

NO QR CODE ASSINE REVISTA CIPA



N841, 17/07/2025

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

'Terrir', 'disania', 'pejotização'... 8 palavras podem entrar para o vocabulário oficial da língua portuguesa; veja lista

Linguistas explicam quais são os critérios da Academia Brasileira de Letras (ABL) para incorporar (ou desprezar) novos termos. Modinhas passageiras, por exemplo, não têm vez.

Norminha 841, 17/07/2025

Quando toca o despertador, você desconfia de que sofre de **disania**? Talvez, se não tivesse assistido a um filme de **terrir** ontem à noite, os pesadelos fossem evitados... O pior é que não dá nem para esperar pelas férias. Com a **pejotização** do mercado de trabalho, bate aquela saudade de ser CLT.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

Calma, se você não entendeu talmente o parágrafo acima, não se preocupe — ele traz 3 palavras que ainda não existem no Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa (Volp). “Disania”, “terrir” e “pejotização” fazem parte de uma “lista de espera”: ainda dependem da decisão dos lexicógrafos da Academia Brasileira de Letras (ABL) para serem incorporadas oficialmente ao idioma.

- **disania** – dificuldade extrema de sair da cama pela manhã, mesmo após uma noite de sono
- **terrir** – gênero de filme ou obra que mistura terror e humor
- **pejotização** – prática de contra-

tar um trabalhador como pessoa jurídica (PJ)

A pedido do **g1**, três especialistas explicaram como funciona esse processo de ampliação do vocabulário: Ricardo Cavalieri, coordenador da Comissão de Lexicografia da ABL; Cassiano Sydow Quilici, lexicólogo e professor da PUC; e Marcelo Módo lo, linguista da Universidade de São Paulo (USP).

Nesta reportagem, entenda:

- quais outras palavras estão entre as candidatas ao Volp;
- que termos foram recentemente aprovados (spoilers: telemedicina, homoparental, sororidade e covid-19 são alguns deles);
- quais critérios determinam que um termo entre no Volp ou seja “reprovado”;
- por que continuam surgindo novas palavras.

O que é Volp? É o documento oficial que estabelece qual é a grafia correta de cada palavra na norma padrão do português brasileiro. Ele tem força de lei.

Ao contrário de dicionários como Houaiss e Aurélio, que são mais descritivos e que registram inclusive gírias para mostrar o “uso cotidiano da língua”, o Volp privilegia a forma culta. Nos resultados de busca, ele não mostra o significado do termo, e sim a forma certa de escrita, a flexão da palavra (o plural de couve-flor, por exemplo, ou um feminino irregular) e a classe gramatical dela (substantivo masculino, verbo etc.).

“O Volp não introduz uma palavra no léxico nem é um censor que autoriza ou não o ingresso de um termo na língua. Quem cria é o falante. O que o VOLP faz é registrar”, explica Ricardo Cavalieri, da ABL.

Do que uma palavra precisa para entrar no nosso vocabulário oficial?

Um termo que é só “**modinha do momento**” não pode entrar no VOLP — é preciso haver estabilidade e continuidade de uso. “Palavras que surgem em novelas ou em memes e depois desaparecem não devem ser registradas”, diz Marcelo Módo lo, linguista da USP.

Podemos pensar, por exemplo, em “Inshalá”, que dominou as conversas em 2002, durante a transmissão de “O Clone”, na TV Globo, mas que caiu em desuso pouco tempo depois. Fez sentido não entrar no Volp.

Os principais critérios levados em conta pela comissão de lexicógrafos para incorporar um novo termo ao nosso vocabulário são os seguintes:

1. Ocorrência em textos escritos: a palavra precisa constar em materiais como reportagens, livros, artigos acadêmicos ou textos doutrinários. “Não basta circular apenas na oralidade, em redes ou em conversas digitais”, afirma Cavalieri.

2. Presença em pelo menos três gêneros textuais distintos: é neces-

sário que o vocábulo apareça em registros diversos — como reportagens jornalísticas, artigos científicos, textos técnicos e obras literárias. Isso mostra que ele não está restrito a um grupo específico de pessoas.

3. Uso estável e uniforme: o termo deve apresentar “homogeneidade de sentido em diferentes contextos”, sem variações de significado. Um neologismo que seja entendido de forma diferente por cada um pode não estar ainda consolidado na língua.

4. Adaptação ortográfica, no caso de estrangeirismos: termos como “deletar”, aportuguesados, podem ser incorporados. Já aqueles que mantêm a grafia original, como “spin-off” e “bullying”, costumam ser registrados em um vocabulário específico de palavras estrangeiras, distinto do Volp.

E quem está na ‘sala de espera’?

Para acompanhar essa dinâmica, a ABL mantém o Observatório Lexical, que funciona como uma “sala de espera”. Ali, determinados termos sugeridos por leitores ou por profissionais do Volp ficam no aguardo de uma decisão: são apenas um modismo ou estão sendo usados de forma estável?

- Chegar à resposta é um processo complexo que envolve pesquisas textuais intensas tanto na internet quanto em obras digitalizadas nas bibliotecas. Também é comum receber contribuições de lexicógrafos de fora da ABL.

- Não há um prazo estipulado para que a decisão seja tomada. Como explicou Cavalieri ao **g1**, “a própria palavra faz seu tempo. Cada termo tem sua história até se firmar”.

Covid-19, por exemplo, entrou no vocabulário oficial rapidamente, pelo uso massivo durante a pandemia. “Quando começaram a usar a sigla, jornalistas e cientistas tinham a necessidade de saber se seria o covid ou a covid. O Volp registra que é um substantivo feminino”, diz Cassiano Quilici, da PUC-SP.

Veja a lista das 5 outras palavras que estão sendo analisadas pelos lexicógrafos no momento e o significado de cada uma delas (além de pejotização, disania e terrir, já mencionadas no início da reportagem):

- **cordonele (s.m.)** - lona têxtil revestida com borracha crua, utilizada principalmente no conserto e na vulcanização de pneus.

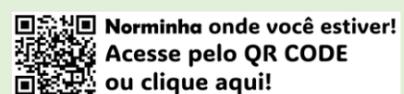
- **microssono (s.m.)** - brevíssimo período de sono, geralmente de poucos segundos, que ocorre de forma involuntária.

- **reclínio (s.m.)** - ação ou estado de inclinar-se, dobrar-se, afastar-se de uma posição perpendicular ou deitar-se.

- **retrofitagem (s.f.)** - processo de modernização de edifícios antigos, com a inserção de tecnologias e melhorias sem alterar a estrutura origi-

nal.

- **tokenização (s.m.)** - Na área de segurança, tokenizar é substituir um dado sensível (como um número de cartão de crédito) por um código aleatório (o token), que não tem valor fora do sistema que o criou.



“Vejo com mais simpatia [a incorporação de] pejotização do que [de] terrir, porque já está nas sentenças judiciais, na doutrina do direito trabalhista e em livros”, afirma Cavalieri.

A seguir, descubra exemplos de palavras que passaram por esse processo de análise e que foram oficialmente incorporadas à língua portuguesa recentemente:

Ligadas a movimentos sociais: antirracista; empoderamento; etarismo; homoparental; letramento racial; sororidade; sudestino

Ligadas a tecnologias: Biossegurança; cibercrime; criptomoeda; mi croshipagem; webinar; logar; renderização; streaming

Ligadas à pandemia: Covid-19; home office; lockdown; telemedicina

Outras: kombucha (bebida resultante da fermentação de chá); poke (prato da cozinha havaiana); startup (empresa recém-criada e inovadora)

Por que continuam surgindo novas palavras?

Você já deve ter ouvido falar que a língua é viva e está em constante movimento. A evolução da tecnologia, as discussões sociais mais recentes, a influência de idiomas estrangeiros e o aprofundamento de conhecimentos em determinadas áreas (como medicina) criam constantemente a necessidade de novas palavras. São termos com os quais nem sonhávamos há algumas décadas.

Em geral, nesse processo de ampliação do vocabulário, acontecem fenômenos como:

1- Empréstimos Linguísticos: Frequentemente associados à introdução de novas tecnologias, produtos, máquinas ou procedimentos que necessitam de nomes.

“A tendência, nesses casos, é importar a palavra”, diz Cassiano.

Veja exemplos: botox, bullying, compliance, coworking, crossfit, de lay, home office, live-action, lockdown, personal trainer e podcast (do inglês); emoji, shiitake e shimeji (japonês); parkour, physique du rôle e sommelier (francês); paparazzo e cappuccino (italiano); chimichurri (espanhol).

Há um esforço para “desestrangeirizar” palavras importadas, adaptando-as ao sistema linguístico do português. Pode haver mudanças na grafia ou na fonética: football, por exemplo, virou futebol.

“A gente não fala hot dog [com a pronúncia em inglês]. É mais comum ‘desestrangeirizar’ [e falar algo como /róti dógui/] ou até criar em cima disso: dogão”, explica o lexicólogo da PUC.

Em alguns casos, existe uma concorrência lexical: é possível, explicam os linguistas, encontrar uma mesma reportagem de jornal falado em “bike” e em “bicicleta”. Um “engolirá” o outro? É uma resposta que pode levar décadas ou séculos para ser dada.

E atenção: neste processo de importação de palavras, é possível que haja também mudanças no sentido da palavra.

“Deletar, que vem do verbo em inglês ‘to delete’, é apagar algo. Em português, você pode falar que deletou uma pessoa da sua vida. Em inglês, não existe esse sentido de ‘cortar relacionamento’”, explica Marcelo Módo lo.

Ele dá outro exemplo: “point”: “Posso falar que a Vila Madalena [bairro de São Paulo] continua sendo um point em SP. É um lugar legal para beber, paquerar, namorar, curtir. Para um americano, isso não existe. Eles chamam de ‘Brazilian English’”, diz.

É que, em inglês, point (como substantivo) vai significar ponto em:

- **Algum local específico** - Exemplo: We reached the highest point of the mountain. → Chegamos ao ponto mais alto da montanha.)

- **Uma competição ou jogo** - Exemplo: She scored ten points in the game. → Ela marcou dez pontos no jogo.

- **Uma discussão ou argumento** - Exemplo: You made a good point. → Você fez uma boa colocação.

- **Propósito ou razão (o “sentido” de algo)** - Exemplo: What’s the point of this exercise? → Qual é o sentido / objetivo deste exercício?

“Point”, no sentido de lugar badalado, é um aportuguesamento do termo. Seria algo próximo a “hot spot”.

2- Áreas Técnicas e Especializadas: Setores como medicina e engenharia criam muitos neologismos devido a novas técnicas e procedimentos desenvolvidos.

Retrofitagem, que está na “sala de espera”, foi uma criação da engenharia e da arquitetura que surgiu a partir de “retro”, “fit” e “agem”, que vêm do latim. Microssono usa “micro”, do grego, e junta à nossa palavra “sono”.

O documento do Volp reforça que muitos acréscimos de vocábulos estão relacionados “a diversas áreas do conhecimento, como medicina, psiquiatria, psicologia, sociologia, direito, botânica, zoologia, arquitetura e urbanismo, gastronomia, cinema e esportes, etc.”

Olhe só alguns casos mencionados pelo próprio Volp: **teleinterconsulta, laudar, biopsiar, bucomaxilo facial, ciberataque e cibersegurança.**

Mas, lembre-se: **“A força linguística é muito maior do que decretos. Decretos não conseguem parar uma língua. A língua está na boca das pessoas”, diz Módo lo.**

Incêndio na Torre Grenfell: Uma Análise pela Abordagem da Segurança Proativa de Washington Ramos Barbosa

Norminha 841, 17/07/2025

Este texto foi gerado com apoio de consultas as tecnologias disponibilizadas pela Internet e organizadas por Washington Barbosa.

Esta análise inicial pode ser apoio para quem irá ver na Netflix este filme.

O incêndio na Torre Grenfell, ocorrido em 14 de junho de 2017 em Londres, foi uma tragédia de proporções devastadoras, resultando na perda de 72 vidas e evidenciando falhas sistêmicas na segurança contra incêndio. Este artigo propõe uma análise aprofundada do evento sob a ótica da *Abordagem da Segurança Proativa* de Washington Ramos Barbosa, integrando os modelos da *Abordagem Sociotécnica Estruturada*, *Gestão Dinâmica de Riscos* e *Visão Sistêmica da Segurança* com as demais áreas da organização. O objetivo é demonstrar como uma abordagem proativa, em contraste com a reatividade observada, poderia ter mitigado ou prevenido o desastre.

A Tragédia da Torre Grenfell sob a Lente da Segurança Reativa

O relatório oficial da investigação do incêndio da Torre Grenfell apontou uma série de deficiências, desde a escolha e instalação de revestimentos altamente inflamáveis (painéis de PE com revestimento de alumínio, conhecidos como ACM) até a inadequação dos sistemas de alarme e evacuação. A cultura predominante, tanto por parte dos responsáveis pela reforma quanto das autoridades reguladoras, parecia ser reativa, lidando com problemas apenas após sua manifestação.

A reforma da torre, que incluiu a instalação dos painéis ACM, não considerou adequadamente os riscos de propagação de incêndio. Houve falhas na comunicação entre as partes envolvidas, omissão de informações cruciais e uma lacuna significativa na fiscalização e aplicação das normas de segurança. Além disso, a falta de um plano de evacuação eficaz e a persistência da política de "fique no local" (stay put) em um edifício com falhas tão críticas agravaram a situação.

A Abordagem da Segurança Proativa de Washington Ramos Barbosa: Um Modelo para Prevenção

A *Abordagem da Segurança Proativa* de Washington Ramos Barbosa enfatiza a antecipação de riscos e a implementação de medidas preventivas, em contraposição à atuação corretiva pós-incidente. Para Barbosa, a segurança não é um departamento isolado, mas uma cultura que permeia toda a organização, exigindo a integração de diferentes perspectivas e a participação de todos os níveis hierárquicos. Essa abordagem se desdobra em três pilares fundamentais, que serão aplicados à análise do incêndio da Torre Grenfell:

1. Abordagem Sociotécnica Estruturada

Este modelo reconhece que os sistemas de trabalho são compostos

por elementos sociais (pessoas, suas interações, cultura organizacional) e técnicos (equipamentos, processos, tecnologias). Na tragédia da Torre Grenfell, a desarticulação entre esses elementos foi evidente.

***Componente Social:** Falhas na comunicação entre a construtora, a empresa de gestão do edifício, o conselho local e os moradores. A voz dos moradores, que alertavam repetidamente sobre preocupações de segurança, foi ignorada. A falta de treinamento adequado para os bombeiros sobre as especificidades do edifício e a política de "fique no local" em um contexto de falha sistêmica demonstram uma falha na dimensão social.

***Componente Técnico:** A escolha e instalação do revestimento inflamável, a ausência de sprinklers em todos os apartamentos, a falta de rotas de fuga alternativas e a ineficácia dos sistemas de alarme de incêndio são exemplos claros de falhas técnicas.

Uma abordagem sociotécnica estruturada teria exigido a análise conjunta dos riscos técnicos dos materiais com as implicações sociais das decisões (por exemplo, como a escolha de materiais afetaria a segurança dos moradores e a capacidade de resposta em caso de incêndio). A participação dos moradores no processo de decisão sobre a reforma, bem como a implementação de canais eficazes para suas preocupações, seria fundamental.

2. Gestão Dinâmica de Riscos

A *Gestão Dinâmica de Riscos*, segundo Barbosa, não se limita à identificação e avaliação estática de riscos, mas envolve um processo contínuo de monitoramento, adaptação e aprendizado. Na Torre Grenfell, a gestão de riscos foi estática e fragmentada.

***Identificação de Riscos:** Embora houvesse relatórios sobre a inflamabilidade de revestimentos semelhantes em outras partes do mundo, esses riscos não foram adequadamente identificados ou levados a sério no contexto da reforma da Grenfell. As preocupações dos moradores sobre saídas de emergência e materiais inflamáveis foram ignoradas.

***Monitoramento e Adaptação:** Não houve um monitoramento contínuo dos riscos à medida que a reforma avançava. As mudanças nos materiais e a instalação não foram acompanhadas por uma reavaliação abrangente dos riscos de incêndio. A política de "fique no local", que funcionaria para edifícios com compartimentação adequada, não foi adaptada para um cenário em que a compartimentação falhou espetacularmente.

***Aprendizado:** A ausência de um ciclo de aprendizado a partir de incidentes anteriores ou de avisos de risco impediu a correção das falhas. Uma gestão dinâmica de riscos teria permitido que o sistema aprendesse com as informações disponíveis e ajustasse as medidas de

segurança preventivamente.

3. Visão Sistêmica da Segurança com as Outras Áreas da Organização

A *Visão Sistêmica da Segurança* defende que a segurança não é responsabilidade exclusiva de um departamento, mas uma função intrínseca e integrada a todas as áreas da organização. No caso da Torre Grenfell, a segurança foi tratada de forma isolada e secundária.

***Engenharia e Arquitetura:** A escolha dos materiais e o projeto da reforma não priorizaram a segurança contra incêndio, optando por soluções que comprometiam a integridade do edifício em caso de incêndio. Uma visão sistêmica exigiria que os princípios de segurança fossem incorporados desde a fase de projeto.

***Compras e Finanças:** As decisões de compra dos materiais foram influenciadas por critérios de custo e estética, sem a devida consideração dos aspectos de segurança. Uma abordagem sistêmica integraria a avaliação de riscos à análise de custos, priorizando a segurança sobre a economia imediata.

***Manutenção e Operações:** A manutenção do edifício e os procedimentos operacionais não foram alinhados com as melhores práticas de segurança contra incêndio. A falta de planos de emergência claros e a falha em realizar treinamentos e simulações adequadas demonstram essa desconexão.

***Regulamentação e Fiscalização:** As autoridades reguladoras e fiscais não exerceram seu papel de forma eficaz, permitindo a instalação de materiais perigosos e a não conformidade com as normas de segurança. Uma visão sistêmica exigiria uma colaboração estreita entre os órgãos reguladores e as organizações para garantir a conformidade e a segurança.

Conclusão: O Imperativo da Segurança Proativa

O incêndio da Torre Grenfell é um trauma trágico lembrete das consequências devastadoras de uma abordagem reativa à segurança. A aplicação dos princípios da *Abordagem da Segurança Proativa* de Washington Ramos Barbosa – por meio da *Abordagem Sociotécnica Estruturada*, *Gestão Dinâmica de Riscos* e *Visão Sistêmica da Segurança* – teria proporcionado um arcabouço robusto para a prevenção e mitigação de tal desastre.

A tragédia ressalta a necessidade premente de uma cultura de segurança que integre todos os aspectos de um empreendimento, desde o planejamento e projeto até a execução, operação e fiscalização. A segurança deve ser vista como um investimento contínuo e não como um custo ou um item a ser sacrificado em prol de outros interesses. Somente através de uma abordagem genuinamente proativa, onde os riscos são antecipados, monitorados dinamicamente e tratados de forma

sistêmica por todas as áreas da organização, é possível construir ambientes verdadeiramente seguros e resilientes.

É importante ressaltar que para uma análise aprofundada e acadêmica, a pesquisa direta das publicações e artigos de Washington Ramos Barbosa é fundamental para embasar a aplicação de seus modelos de forma precisa.

Estamos dando atenção aos riscos de Acidentes Maiores nas Organizações?

Os Gestores e os Colaboradores estão capacitados para prevenir, analisar e lidar com estes grandes acidentes?

No Brasil e no Mundo precisamos aprimorar as Estruturas e os Processos Decisórios das Organizações com foco nos Acidentes Maiores, que tem como fonte principal as disfunções organizacionais, recomendando que as mesmas sejam analisadas, através dos modelos da *Abordagem da Segurança Proativa (ASP)*, que congrega as áreas de conhecimento da Engenharia, Sociologia, Psicologia, Gestão, Segurança/Riscos, Ergonomia e áreas correlatas.

Saudações,
Prof. Washington Barbosa

N841, 17/07/2025

calçado profissional antiderrapante

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

Eu recomendo !

Antiderrapante é Soft Works

27 ANOS
1994 - 2021

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Associado **ANIMASEG** **www.softworksepi.com.br**

Siga-nos nas redes sociais: [f](#) [i](#) [t](#) @softworksepi (16) 3703 3240 epi@softworksepi.com.br