



## Recomendações para a elaboração do PGR nas empresas do Comércio Varejista

Norminha 848, 04/09/2025

Por Fabrício Varejão  
Engenheiro Professor e Escritor.

**Muito se fala em prevenção** de acidentes do trabalho, e mais ainda, sobre os sistemas de proteção que podem ser adotados pelos gestores de Segurança e Saúde Ocupacional que promovam resultados conforme esperado.

Em particular, no representativo segmento econômico do Comércio Varejista no Brasil os desafios vêm sendo vencidos com continuidade dos resultados exitosos. Este setor econômico teve registrados no ano de 2024, conforme a Enit / MPT um pouco mais de 17.000 acidentes do trabalho entre os 740.000 acidentes do trabalho oficialmente registrados no país.

Este número representa em torno de 2,3% do total, e caso se pondere que o número de trabalhadores do Comércio Varejista de mercadorias incluindo supermercados, totalizou em 2024, 10,6 milhões de empregados, para um total de trabalhadores ocupados de 103,3 milhões em todo Brasil, o percentual de participação de acidentes do trabalho do setor varejista foi ainda menor.

No Comércio Varejista os acidentes mais comuns registrados foram: queda no mesmo nível e de altura, cortes e perfurações no processamento de mercadorias, choques contra obstáculos, lesões de esforço repetitivo (Ler/Dort) e choques elétricos. Considerando que as atividades do setor são enormemente diversificadas, cumprir à risca a complexa legislação de Segurança e Saúde do trabalho é condição sine qua non para atingir bons resultados.

Em particular cumprir rigorosamente a NR 1 é mandatório, e elaborar e implantar o PGR como ponto de partida é fundamental para

uma gestão vencedora. Também seguir com foco as recomendações baseadas em experiências bem sucedidas se demonstra como alternativa acertada para as empresas do Comércio Varejista.

Sabe-se também que os riscos se encontram em todos os lugares, desde as nossas casas, nos trajetos para os nossos trabalhos, no trabalho, principalmente, e também nos locais de lazer. O risco é algo que precisa ser gerenciado. O risco fora de controle representa uma possibilidade de acontecer um dano com certa gravidade a quem a ele se expõe.

Caberá ao gestor de SSO, profissional qualificado e capacitado para gerenciar os recursos de uma empresa estar atento aos riscos da empresa, seja ela de qualquer ramo de atividade.

No ramo do Comércio Varejista existem diversos riscos que fazem com que acidentes com causas específicas se repitam, em que pese a multiplicidade de atividades existentes. O Comércio do Varejo dispõe no Brasil nas estatísticas oficiais, como sendo um dos segmentos nos quais mais acidentes do trabalho graves acontecem, o que deve ser motivo de atenção redobrada, apesar da baixa frequência em relação ao total de acidentes do país. Portanto, é preciso gerenciar os riscos do setor com foco e perseverança. O viés da legislação brasileira que trata do gerenciamento de risco nas empresas é a NR 1, a Norma Regulamentadora, do Ministério do Trabalho e Emprego, denominada de Disposições Gerais e GRO - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Por seu turno, o PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos é o programa de natureza prática baseado nas premissas do GRO, obrigatório às empresas do país, desde 03 de janeiro de 2022. Este programa é aplicável em todas as empresas no Brasil, salvo os casos de tratamentos diferenciados, previstos na própria legislação, dispensados às MEI, ME e EPP.

Portanto, elaborar o PGR para controlar riscos é ponto de partida para uma boa Gestão de SSO. A Norma Regulamentadora NR 1 estabelece a partir do GRO as premissas teóricas para como prevenir acidentes do trabalho. O PGR, por sua vez, tem por finalidade elaborar um Inventário de Riscos que se entende como uma grande relação dos riscos que possam estar presentes na empresa e um Plano de ação pra controlar biunivocamente, cada um desses riscos. Portanto, empresas diferentes podem ter riscos diferentes e requerem tratamentos diferentes. O PGR dependerá diretamente da configuração de cada empresa, do grau de evolução tecnológica que cada uma apresenta, da sua cultura prevencionista e do quanto essa empresa vem investindo em prevenção de acidentes a cada exercício.

O Inventário de Risco é resultante da Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos e Plano de ação é decorrente das medidas de controle de riscos recomendadas. De um modo geral, deve ser realizado o levantamento do

histórico dos seus incidentes e acidentes de trabalho, da configuração da estrutura da empresa, suas instalações, do quadro de pessoas que atuam em funções específicas, das matérias-primas, dos produtos acabados, dos produtos químicos envolvidos e em última análise do seu estado tecnológico apresentado.

O Inventário de Riscos deve ser tal que uma vez elaborado, seja esclarecedor até para pessoas não muito afins da área de Segurança do Trabalho, portanto qualquer interessado deve ser capaz de entendê-lo. O Inventário de Riscos deve tratar do detalhamento dos 6 (seis) grupos de riscos ocupacionais previstos na legislação brasileira, sejam riscos físicos, químicos biológicos, ergonômicos, de acidentes, e do recente grupo dos riscos psicossociais. Todos esses riscos, uma vez presentes na empresa devem ser alencados no PGR. As atividades que ele trata devem ser capazes de permitir que o gestor de SSO possa estabelecer o Plano de ação para controle destes riscos. Desta forma, recomenda-se às empresas do

Comércio Varejista para atingir os resultados planejados com êxito: cumprir e fazer cumprir a legislação de Segurança e Saúde vigentes, aplicar rigorosamente os planos de treinamento de Segurança do Trabalho previstos na legislação, realizar um rigoroso e rotineiro plano de inspeções de Segurança do Trabalho nas instalações, nos processos e sobre as atividades executadas pelas equipes, realizar as adequações necessárias da empresa às exigências normativas em vigor, implantar programas motivacionais com bonificações aos bons resultados e promover o gerenciamento das rotinas tomando como base o ciclo PDCA.

Experiências bem sucedidas entre diversas empresas do Comércio Varejista no Brasil vem demonstrando que uma Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional com foco e perseverança pode alavancar resultados ultra-satisfatórios.

[Clique aqui para assistir as Recomendações para a Elaboração do PGR nas empresas do Comércio Varejista apresentada no SICOVAGA de São Paulo.](#)

N848, 04/09/2025



**CURSO ONLINE**  
**AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSOCIAIS FUNDAMENTOS & PRÁTICAS**

12 E 13 DE SETEMBRO  
CARGA HORÁRIA: 12H

Realização: SST virtual ANDEST

Iniciativa da ANDEST do Brasil e SSTVirtual. Carga Horária – 12horas - Valor da Inscrição R\$ 489,00. Descontos especiais (20%) para associados da ANDEST do Brasil e da MÚTUA.

**INSCRIÇÕES CLIQUE AQUI.**

### Convocação de Reunião: Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado de Pernambuco

Norminha 848, 04/09/2025

O Sindicato convida todos os Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado de Pernambuco para a reunião oficial a ser realizada no dia **13 de setembro de 2025, das 9h30 às 11h30**, Edifício Brasília, 5º andar, apartamento 506, Centro de Recife/PE, com a seguinte pauta:

- Fiscalização
- Financeiro
- Convenção Coletiva do Trabalho

A participação de todos é fundamental para o fortalecimento da nossa categoria.

Contamos com a presença de todos!

N848, 04/09/2025

### Destques nesta edição:

Norminha 848, 04 de setembro de 2025

PÁGINA 02/13 - SEGURANÇA COMPORTAMENTAL - SINDUSCON Joinville cria Instituto Profissão Construir.

PÁGINA 03/13 - A Mão que Quase Virou História. - Não existe CNPJ forte sem CPF forte: o protagonismo do Técnico de Segurança do Trabalho.

PÁGINA 04/13 - Segurança em ambientes costeiros: ressignificando a praia como ambiente ocupacional.

PÁGINA 05/13 - E se o seu erro te custar a vida? - Como fortalecer a CIPA e torná-la realmente atuante na sua empresa.

PÁGINA 06/13 - Uma Segurança em Evolução. - Fundacentro seleciona bolsistas para projeto voltado a mulheres e trabalho digno.

PÁGINA 07/13 - Novo curso da Fundacentro aborda modos de enfrentamento e prevenção de violências e assédios no trabalho.

PÁGINA 08/13 - BLASTECH 2025 reúne inovação e segurança no setor de explosivos. - Maturidade em SST melhora jornada de empresas que reduzem acidentes.

PÁGINA 09/13 - Empresas se afastando da militância corporativa desastrosa.

PÁGINA 10/13 - Semana CANPAT Construção 2025 terá programação intensa sobre saúde e segurança no trabalho.

PÁGINA 11/13 - O Protagonismo na Segurança do Trabalho: Por que começar em você? - MRV lança programa de estágio com vagas em Rio Preto/SP. - CBIC e SENAI promovem 2º Workshop de Construção Industrializada e Sustentável em Brasília.

PÁGINA 12/13 - Avental de raspa: segurança, durabilidade e compra certa. 12 e 13/13

PÁGINA 13/13 - ADULTO CHUPANDO CHUPETA? - Palestras sobre liderança, dados e gestão marcam a APAS Experience Presidente Prudente 2025.

**TODA SEMANA UMA NOVA EDIÇÃO**

Envie artigos, informações e demais publicações para 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!

**ROSINALDO RAMOS**  
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

Presidente Prudente - SP

Rua Joaquim Nabuco, 1507 - Vl. São Jorge

☎ 18 3903-1046 ☎ 18 99742-4659

✉ contato@rosinaldoramos.adv.br

Presidente Epitácio - SP

Rua Cuiabá, 3-82 - Centro

☎ 18 3281-4342 ☎ 18 99637-9315

✉ contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br

Lucélia - SP

Av. Internacional, 1340 - Centro

☎ 18 3551-1002 ☎ 18 99809-2880

✉ escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br

Oswaldo Cruz - SP

Rua Ricardo Ponciano, 477 - Centro

☎ 18 3528-1146 ☎ 18 99730-7018

✉ contatooswaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

advocaciariosinaldoramos

www.rosinaldoramos.adv.br

# SEGURANÇA COMPORTAMENTAL

Norminha 848, 04/09/2025

Por Rodrigo MonSil

“Criança repete tudo que vê os outros fazendo...” Sempre ouvi essa frase e, por muito tempo, acreditei que era verdade. Até que entrei para o mundo da segurança do trabalho e percebi que era necessário complementá-la:

“Criança repete tudo que vê os outros fazendo, e muitos adultos também.”

Ouçoo muitos relatos de colaboradores que não se cuidam e usam justificativas como: “Aqui ninguém se cuida...” ou “Se lá ninguém usa EPI, por que eu tenho que usar?”

O bom comportamento influencia, mas o mau comportamento também. Mesmo que não haja ninguém por perto, nenhuma câmera filmando ou um TST observando, o comportamento seguro deve ser adotado para proteger o próprio colaborador, e não para agradar aos outros.

Exnergar a segurança apenas como uma obrigação imposta gera resistência. Afinal, é comum o instinto humano querer “quebrar regras” e parecer rebelde, acreditando estar cumprindo uma missão nobre sendo contra o sistema. Mas essa ilusão custa milhares de vidas todos os anos.

**Segurança é sobre você**

Pense comigo: se sofro um acidente fatal em minha empresa, naturalmente abrirão um processo seletivo para preencher minha vaga. Meus amigos me substituirão no futebol de domingo. Minha família, após alguns dias, seguirá sua rotina diária...

O único realmente prejudicado serei eu. Por isso, segurança não é sobre “fazer igual aos outros”. É sobre preservar o que ninguém po-

de substituir: a vida. O cargo pode, e vai ser ocupado por outro, mas a vida não.

**Custo x valor: você sabe a diferença?**

A diferença entre custo e valor parece óbvia, mas até o óbvio precisa ser explicado.

Um sapato tem custo: você paga uma quantia na loja e, quando ele envelhece, pode comprar outro. Já valor é aquilo que não se compra, não se troca e não se substitui, como a amizade, o amor de um filho ou a nossa própria vida.

Não existe “vida nova” para repor em caso de acidente fatal. Mesmo assim, muitos continuam tratando a vida como um objeto descartável, como se fosse possível “comprar ou tra”, parece mentira, não é? Mas ao agir de forma imprudente, parece que é exatamente isso que a pessoa pensa.

**A pressa que custa caro**

Nos treinamentos de segurança, sempre refoço que a pressa é inimiga da vida. Muitos acreditam que pular etapas de segurança para “ganhar minutos” não fará diferença. Mas esses minutos podem custar a eternidade. Não adianta entregar resultados rápidos se, no fim, o preço pago é a saúde ou a vida. Produzir com segurança é a única forma de garantir que o trabalho tenha sentido, afinal de contas a gente trabalha- ganha dinheiro- tem uma vida melhor, se um acidente acontece, não tem trabalho, sem trabalho não tem dinheiro, sem dinheiro não tem vida melhor, então o início da jornada é a segurança, percebeu agora porque os DDS geralmente são feitos de manhã, antes de começar a jornada de trabalho? É sobre isso, para tudo fluir o primeiro passo é a segurança.

**O cérebro e o excesso de confiança**

Nosso cérebro é uma ferramenta poderosa,



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

[www.andestdobrasil.org](http://www.andestdobrasil.org)

mas também é enganado facilmente. Para economizar energia, ele cria atalhos e coloca ações repetitivas no modo automático: dirigir, comer, subir escadas, inclusive operar máquinas.

Isso é positivo até o momento em que algo foge do esperado. Imagine subir diariamente a mesma escada, sem olhar para os degraus, afinal de contas você já faz isso há tanto tempo e nunca aconteceu nada. Em um dia qualquer, o tempo e a ferrugem enfraquecem um deles, no modo automático, você pisa como sempre fez e o acidente acontece.

A maioria dos acidentes nasce dessa combinação perigosa: excesso de confiança + modo automático + comportamento inseguro.

Que este artigo faça com que você termine a leitura pelo menos 1% mais consciente do que quando começou.

A vida não tem preço, tem valor. E sem ela, nada, nem carro, nem casa, nem família terá sentido. Por isso, cuide-se diariamente. Em minhas palestras costumo brincar: segurança é como tomar banho, precisa ser constante e diária. Caso contrário, mais cedo ou mais tarde... vai feder.

Rodrigo MonSil

TST e Palestrante comportamental

@RodrigoMonsil - WhatsApp 43 99671-7736

N848, 04/09/2025

## SINDUSCON Joinville cria Instituto Profissão Construir

Norminha 848, 04/09/2025

**A indústria da construção civil** acaba de ganhar um reforço nas estratégias para acabar com o apagão de mão de obra. Nesta semana foi oficializada em Joinville a criação do Instituto Profissão Construir. A aprovação do estatuto e a eleição da primeira diretoria ocorreram na terça-feira, dia 26 de agosto. Por aclamação, o engenheiro civil Carlos Lopes assumiu a presidência do Instituto na gestão 2025-2027.

Com a criação da nova instituição jurídica, o SINDUSCON Joinville pretende alavancar o projeto Profissão Construir. “Por meio do Instituto, vamos dar mais consistência e robustez aos esforços do setor para formar mão de obra e garantir emprego, renda e qualidade de vida para os trabalhadores. Nossa expectativa é deixar esse legado e servir de exemplo para outros municípios”, diz o presidente.

Desde outubro de 2023, o SINDUSCON Joinville desenvolve um programa de capacitação profissional com o objetivo de atrair e reter talentos, mostrando todas as oportunidades de carreira que a indústria da construção civil tem a oferecer. Com a criação de um Instituto sem fins lucrativos, o objetivo é facilitar a captação de recursos, ampliar a oferta de cursos e aumentar o número de vagas.

Até julho de 2025, o Profissão Construir abriu 53 turmas em 13 diferentes cursos (ajudante da construção civil, pedreiro de alvenaria, instalador hidráulico, auxiliar de pintor predial, auxiliar de eletricitista etc.)

Ao todo, 702 trabalhadores foram formados pelo programa, sendo 38 mulheres. Cerca de 80% já estão trabalhando na construção civil. Cada módulo da Trilha de Conhecimento do Profissão Construir tem em média 48h/aula, sendo 50% da carga horária dedicada a atividades práticas (mão na massa).

Os cursos são 100% gratuitos e todos os alunos recebem vale transporte, lanche, kit de EPIs, camiseta e certificado. Após formados, os trabalhadores são encaminhados às empresas com vagas em aberto.

A presidente do SINDUSCON Joinville, Ana Rita Vieira, comemora a criação do Instituto Profissão Construir. “Esse projeto voluntário nasceu para suprir uma demanda das empresas locais e agora inspira outros municípios da região. Um exemplo é Itapoá, que



abriu sua primeira turma no final do ano passado. Piçarras e Brusque também já manifestaram interesse em oferecer os cursos em suas cidades.”

O Programa Profissão Construir é uma iniciativa do SINDUSCON Joinville junto com FIESC, SENAI e SEBRAE, em parceria com o SECONCI e Prefeitura de Joinville. A iniciativa conta com o patrocínio das empresas KRONA Tubos e Conexões, DunDun, EZA Administração de Bens, TINTOMAX Tintas e VERSÁTIL Andaimos e Escoramentos.

Todas as informações sobre os próximos cursos e a abertura das matrículas estão disponíveis no site:

<https://profissaoconstruir.org.br/> ou nas redes sociais (@profissaoconstruir).

N848, 04/09/2025

**Luva química**  
CA: 47.043

**JGB**  
Inovação para proteção à vida

**A PRONTA ENTREGA**

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

**CURSO TÉCNICAS DE SEGURANÇA EM RADIAÇÃO** **NOVO!** COM ART

Capacitação para levantamento de dados e aplicação de medidas preventivas

Técnicas de segurança EM RADIAÇÃO, são um conjunto de medidas e procedimentos utilizados para minimizar os riscos associados à exposição à radiação ionizante, tanto para trabalhadores quanto para o público em geral e o meio ambiente. Essas técnicas visam garantir que as práticas com radiação sejam realizadas de forma segura e controlada, maximizando seus benefícios e minimizando seus efeitos nocivos.

**PÚBLICO ALVO: Profissionais do SESMT e todo profissional envolvido nos quesitos envolvendo radiação ionizante**

Será realizado em **ARAÇATUBA/SP**, nos dias **6, 7 e 8 de novembro de 2025**, das **8 às 18 horas**

INVESTIMENTO POR PESSOA:  
Pagamento à vista até 10/09/2025: **R\$900,00**  
Pagamento à vista de 11 a 30/09/2025: **R\$1.000,00**  
Pagamento à vista a partir de 01/10/2025: **R\$1.200,00**

**OBS: Dentro dos prazos e valores estabelecidos você poderá pagar em até 12X, conforme seu cartão, via PagBak**

Apresentação: Samuel Ferreira, Engenheiro Mecânico e de Segurança do Trabalho, com MBA em Administração de Empresas e Engenharia, Gestão e Fatores Humanos em SST. Supervisor de Radioproteção certificado pela Comissão Nacional de Energia Nuclear - CNEC (MN-1735), possuindo mais de 10 anos de experiência na área de SST, com forte atuação em Higiene Ocupacional, NR-12, NR-13 e Radioproteção. É gestor de Segurança do Trabalho em uma indústria de grande porte do setor de celulose/papel, além de professor em cursos de pós-graduação em Engenharia de Seg. do Trabalho.

Realização e Administração com a qualidade e responsabilidade de: **tmm** Treinamento e Desenvolvimento Profissional e Gerencial

**E SAMUEL FERREIRA**



# Crônica da Semana

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

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

## A Mão que Quase Virou História

Norminha 848, 04/09/2025

**Manoel tinha pressa,** sempre tinha.

Achava que segurança era enrolação de rélogio.

- Ah, não precisa desligar a máquina, é só colocar a mão rapidinho.

O "rapidinho" quase virou "pra sempre". A máquina puxou e só não levou a mão porque o colega do lado desligou a tempo. Depois do susto, Manoel tremia mais que vara verde.

No outro dia, quando pegou a marmitta, disse emocionado:

- Sabe, nunca pensei que eu ia chorar de alegria só por conseguir segurar uma colher.

A gargalhada foi geral, mas atrás do riso ficou a lição: a pressa passa, mas a falta de cuidado fica para sempre.

N848, 04/09/2025

## Construção Civil responde por quase 15% dos novos empregos no País

Norminha 848, 04/09/2025

**Em julho de 2025,** o Brasil criou 129.775 novos empregos com carteira assinada, dos quais 19.066 foram na Construção Civil. O setor foi responsável por 14,69% do total de novas vagas no mês, segundo dados do Novo Caged, divulgados pelo Ministério do Trabalho.

O saldo positivo da construção foi resultado de 221.024 admissões e 201.958 desligamentos. O desempenho representou o melhor resultado do setor nos últimos três meses e um aumento de 94,15% em relação a junho, quando foram gerados 9.820 empregos. Na comparação anual, o saldo se manteve estável frente a julho de 2024 (19.603 vagas).

Todos os segmentos da construção apresentaram resultados positivos: Construção de Edifícios (6.095), Infraestrutura (7.681) e Serviços Especializados para a Construção (5.290). O total de trabalhadores formais do setor atingiu 3,035 milhões, 2,91% a mais que em julho de 2024. O setor também se destacou pelo melhor salário de admissão, R\$2.490,54, acima da média nacional de R\$2.277,51.

No aspecto regional, São Paulo (40.813), Minas Gerais (20.703) e Santa Catarina (12.710) foram os estados com maior geração de postos de trabalho.

N848, 04/09/2025

## Não existe CNPJ forte sem CPF forte: o protagonismo do Técnico de Segurança do Trabalho

Norminha 848, 04/09/2025

**Quando falamos em empresas fortes,** sustentáveis e preparadas para o futuro, é comum pensar em números, estratégias e resultados. Mas a verdade é que nenhum CNPJ se mantém de pé sem pessoas comprometidas, capacitadas e saudáveis para dar vida a esses resultados. Em outras palavras: não existe CNPJ forte sem CPF forte.

E quando olhamos para a realidade da Segurança do Trabalho, essa afirmação se torna ainda mais verdadeira. Afinal, o Técnico de Segurança do Trabalho (TST) é um dos grandes responsáveis por garantir não apenas o cumprimento da legislação, mas principalmente a preservação da vida e a criação de ambientes mais seguros e produtivos.

**A importância do TST dentro das empresas** Muitas vezes, a sociedade e até mesmo os próprios gestores reduzem a função do TST a "cumprir normas". Mas a atuação desse profissional vai muito além disso.

O TST é o elo entre trabalhadores, gestão e legislação. É ele quem enxerga riscos antes que se tornem acidentes, quem promove treinamentos que salvam vidas e quem ajuda a construir uma cultura de prevenção dentro das organizações.

Empresas que valorizam seus TSTs colhem benefícios como:

- **Redução de acidentes e afastamentos** – que impactam diretamente em custos e produtividade.
- **Clima organizacional positivo** – funcionários se sentem mais protegidos e valorizados.
- **Cumprimento da legislação** – evitando passivos trabalhistas e multas.
- **Reputação fortalecida** – afinal, empresas que cuidam de pessoas inspiram confiança.

**Em resumo:** o TST é um pilar estratégico para qualquer organização que deseja crescer de forma sustentável.

**Crescimento pessoal e profissional: a base de tudo**

Mas há um ponto essencial: o TST não pode cuidar apenas da empresa. Ele precisa, antes de tudo, cuidar de si mesmo.

Profissionais que desejam gerar impacto real precisam buscar crescimento pessoal e profissional contínuo. Isso significa:

- Manter-se atualizado tecnicamente.
- Desenvolver habilidades comportamentais como liderança, comunicação e inteligência emocional.
- Fortalecer sua própria saúde mental e física.
- Construir uma rede de contatos sólida que abra portas e oportunidades.

Assim como não existe CNPJ forte sem CPF forte, não existe profissional valorizado sem investimento em si mesmo. Quanto mais o TST se fortalece, mais força ele dá ao time, ao ambiente de trabalho e à empresa.

**O PDS: o espaço para esse protagonismo** É nesse contexto que surge o PDS – Protagonistas da Segurança 2025, um evento que nasceu para valorizar e capacitar aqueles que estão na linha de frente da SST.

**Data:** 29 de novembro de 2025  
**Local:** Centro de Convenções Aurora Shopping – Londrina/PR

**No PDS, o TST encontrará:**

- Capacitação técnica de alto nível, com palestras preparadas por especialistas renomados.

- Networking qualificado, conectando profissionais e empresas que estão moldando o futuro da Segurança do Trabalho.

- Atualização sobre tendências e boas práticas, para aplicar imediatamente na rotina.

- Valorização da carreira, mostrando que o protagonismo na SST começa com o fortalecimento do profissional.

- Ação social transformadora, porque conhecimento também deve gerar impacto positivo na comunidade.

**Uma jornada de protagonismo**

Participar do PDS não é apenas assistir a palestras. É um ato de escolha: a escolha de ser protagonista da sua própria história, de assumir responsabilidade pelo seu crescimento e de inspirar transformação nos ambientes em que atua.

Esse é o momento de reconhecer o seu valor como TST.

Esse é o momento de investir em você.

Esse é o momento de mostrar que o futuro da SST depende de protagonistas como você.

**As inscrições já estão abertas e são gratuitas!**



Garanta sua vaga no **LINK** e venha fazer parte do maior movimento de Segurança do Trabalho do Brasil.

**Um guardião da vida**

O Técnico de Segurança do Trabalho é muito mais do que um executor de normas: é um guardião da vida, um construtor de culturas seguras e um protagonista dentro das empresas.

E lembre-se: não existe CNPJ forte sem CPF forte.

Invista em você, fortaleça sua jornada e venha viver essa experiência única no PDS 2025.

N848, 04/09/2025

### COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

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

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

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

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

# calçado profissional antiderrapante

**Eu recomendo!**

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212 (Dedé Santana)

**SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE**

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

**31 ANOS** 1994 - 2025

# Soft Works

ASSOCIADO ANIMASEG

PROFESSIONAL SHOES

(16) 3703-3240 epi@softworksepi.com.br

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

# Segurança em ambientes costeiros: ressignificando a praia como ambiente ocupacional

Norminha 848, 04/09/2025

Katia Aparecida de Lima  
São Paulo – SP

## 1. OBJETIVO

Quando falamos em proteção ocupacional, o imaginário coletivo ainda associa a riscos no ambiente fabril, pesado e industrializado. Entretanto, o trabalho em zonas costeiras apresenta desafios singulares à saúde e segurança dos trabalhadores - riscos que passam despercebidos por quem enxerga a praia apenas como espaço de lazer.

Sol intenso, areia escaldante, água salgada, umidade constante, resíduos cortantes camuflados na areia e longos deslocamentos a pé compõem o cenário enfrentado diariamente por profissionais que atuam com monitoramento ambiental, perfil praias e coleta de dados oceanográficos. O desafio está em garantir proteção sem abrir mão do conforto, da mobilidade e da resistência dos dispositivos.

Após dois anos de testes com diferentes modelos de calçados e adaptação de tecidos de uniformes com proteção UV/FPU50+ para os raios solares, ainda não foi possível identificar uma solução eficaz e acessível que atenda plenamente às exigências das normas técnicas. Além disso, chama a atenção a ausência de estudos técnicos ou publicações específicas sobre o tema — uma lacuna evidente na literatura de SST.

O objetivo desta lição é ampliar o olhar da engenharia de segurança para as realidades fora do padrão industrial e iniciar um movimento de escuta, adaptação e inovação voltado a cenários naturais, mas não menos perigosos.

## 2. APLICAÇÃO

Pode ser aplicada por empresas de consultoria ambiental, organizações de pesquisa em zonas costeiras, projetos de monitoramento e ecológico, programas de conservação marinha, frentes de trabalho em atividades praias e até serviços públicos ligados à fiscalização ou coleta de dados ambientais.

A abordagem pode ser replicada por equipes de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) que atuam em contextos não convencionais, como reservas naturais, áreas alagadas, manguezais e trilhas ambientais, onde a combinação entre natureza e ocupação profissional exige soluções diferenciadas.

## 3. RECURSOS NECESSÁRIOS

Os principais recursos envolvem:

- Botinas com palmilha que garantam resistência a perfurações e cortes, aliadas a conforto e leveza para caminhadas prolongadas na areia;
- Uniformes confeccionados em tecidos leves, respiráveis e com proteção contra radiação UV/FPU50+;
- Dispositivos complementares como chapéus e protetor solar, não se limitando a estes;
- Capacitação das equipes de SST para avaliação e mitigação dos riscos específicos em ambiente costeiro;
- Parcerias com fornecedores dispostos a desenvolver soluções customizadas;
- Recursos financeiros para aquisição de diferentes modelos de EPIs e uniformes para

teste e realização de treinamentos.

Embora a execução não exija tecnologias avançadas, o desafio está na escassez de materiais específicos no mercado, na ausência de protocolos ou literatura técnica consolidada sobre o tema e parcerias com fornecedores dispostos a investir no desenvolvimento de novas soluções.

## 4. METODOLOGIA

A metodologia deste estudo foi construída em campo, ao longo de dois anos de acompanhamento técnico em áreas praias. Por



O presente artigo de Katia Aparecida de Lima faz parte do Livro que Fábio Arruda lançou no último dia 27 de agosto, na EXPO PROTEÇÃO 2025, do qual é coautora.

não haver literatura orientadora, optou-se por uma abordagem empírica, fundamentada na observação contínua e na escuta dos profissionais.

**Passo 1:** Mapeamento das atividades de campo e identificação dos principais riscos: exposição solar, queimaduras, perfuração por objetos cortantes, bolhas nos pés, calor excessivo e abrasão por areia.

**Passo 2:** Pesquisa de mercado em busca de EPIs e uniformes que pudessem oferecer conforto térmico, proteção contra cortes e resistência à umidade.

**Passo 3:** Testes com diversos modelos de calçados e tecidos: avaliação prática em campo com coleta de feedback sobre conforto, durabilidade, ergonomia e adaptabilidade.

**Passo 4:** Avaliação ergonômica detalhada dos produtos, considerando peso, mobilidade, tempo de secagem, atrito com areia e retenção de calor.

**Passo 5:** Análise crítica dos resultados e identificação de lacunas: produtos disponíveis não são otimizados para o contexto costeiro, mesmo quando certificados pelas NRs.

Foram realizados diversos testes com diferentes modelos de calçados, buscando um equilíbrio entre resistência a perfurações e flexibilidade para o deslocamento, mas ainda não alcançamos uma solução ideal. Parte disso se deve à baixa disponibilidade no mercado de produtos específicos para ambientes praias com certificação de EPIs.



Exemplo de profissionais durante caminhada para monitoramento ambiental em praia.

Fonte:  
<https://marcoequatorialbrasil.com.br/epa-e-ifao->



## 5. RESULTADOS

Embora ainda não se tenha alcançado uma solução definitiva, o maior resultado desta jornada foi o reconhecimento de uma lacuna concreta: a falta de adaptação da proteção ocupacional a ambientes naturais utilizados como espaços de trabalho.

A prática revelou que há produtos no mercado com potencial de uso, mas de difícil acesso, custo elevado ou com limitações técnicas em relação aos riscos enfrentados e ao conforto do usuário. Botinas com palmilhas antiperfurantes, por exemplo, são escassas em modelos leves e confortáveis. Uniformes ainda são desenvolvidos majoritariamente para atividades urbanas ou esportivas, não sendo pensados para a resistência ao atrito com areia e sal.

Trabalhar na praia exige mais do que adaptação: exige ressignificação. Um ambiente que remete ao descanso passa a ser encarado como espaço de risco e precisa de soluções compatíveis.

Esta lição aprendida não traz respostas prontas, mas abre caminhos para discussões futuras, inclusive acadêmicas. Se não existem estudos sobre proteção ocupacional em zonas costeiras, talvez este seja o ponto de partida.

Esta experiência revela com precisão uma das mais subestimadas lacunas da engenharia de segurança: a ausência de protocolos, diretrizes e equipamentos adequados para atividades operacionais em zonas costeiras. Por décadas, o setor de Saúde e Segurança do Trabalho concentrou seus avanços nas indústrias de base - mineração, petróleo, construção civil -, desenvolvendo soluções eficazes para ambientes controlados e estruturados. No entanto, ao migrarmos para os cenários naturais, como praias, mangues e restingas, deparamo-nos com uma lacuna que expõe os trabalhadores.

Ao longo de mais de dois anos de acompanhamento técnico em campo, testes práticos com EPIs e análise crítica de fornecedores, constatamos que, mesmo os equipamentos que atendem formalmente às normas regulamentadoras, estes não contemplam os critérios ergonômicos e de conforto exigidos por esse tipo de ambiente. Não se trata apenas de proteção - trata-se da viabilidade de execução da atividade com segurança, mobilidade e permanência prolongada sob sol intenso, umidade salina, areia e detritos cortantes. Botinas robustas retêm água, causam bolhas e limitam a passada.

Mais grave que a escassez de equipamentos é a ausência de pesquisas, artigos e estudos sobre o tema. A proteção do trabalhador de campo em zonas costeiras está longe dos olhos da indústria de EPIs. Essa constatação, longe de ser uma crítica, é um chamado. Um ponto de partida para a ressignificação da proteção ocupacional diante deste cenário.

Esta lição aprendida não oferece uma resposta fechada, mas lança uma provocação madura e urgente: como proteger com excelência aqueles que trabalham em ambientes naturais? Que este seja o início de um novo capítulo no campo da engenharia de segurança: o capítulo que reconhece a complexidade dos ambientes naturais como ambientes ocupacionais legítimos e demanda soluções que vão além do que temos nas prateleiras.

## 6. AUTOR

KATIA APARECIDA DE LIMA



Técnica de Segurança do Trabalho, Engenheira Ambiental e Sanitarista, com dez anos de experiência em Saúde e Segurança e Meio Ambiente (HSE). Atualmente cursa pós-graduação

em Engenharia de Segurança do Trabalho pela PUC Minas. Atua em posição sênior no time corporativo de HSE da Tetra Tech Brasil, com forte envolvimento na padronização de processos, estruturação de indicadores e campanhas preventivas em projetos de grande porte. Responsável por liderar iniciativas de digitalização e automação de processos na área de HSE, com uso de ferramentas digitais da Microsoft. Promotora da eficiência e integração dos dados na gestão de segurança.



Caro colega leitor, interaja com o autor pelo LinkedIn acessando o QR Code

N848, 04/09/2025

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



## Hierarquia da Prevenção

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

**Orlane Pereira**

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



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

## E se o seu erro te custar a vida?

**Norminha 848, 04/09/2025**

**E aí, prevencionistas,** como vocês estão? Gostaria de discutir um tema que, embora muitas vezes seja negligenciado, possui um impacto significativo em nossas vidas: a segurança no trabalho. A despeito de parecer um assunto árido, a segurança laboral é fundamental para garantir a integridade física e mental dos trabalhadores. Alguma vez você já parou para pensar como um simples descuido pode mudar completamente sua rotina e a de seus familiares?

Eu me lembro de um caso que aconteceu

**CLIQUE ABAIXO E OUÇA**



**CLIQUE ABAIXO E ACESSE**

**NORMAS REGULAMENTADORAS**

numa empresa onde eu trabalhava. Um cara super gente boa, sabe? Daqueles que todo mundo gosta. Mas, em um descuido, ele acabou se acidentando. Um acidente bobo, do tipo que a gente acha que nunca vai acontecer com a gente. Mas aconteceu. E as consequências foram graves. O cara ficou afastado do trabalho por meses, perdeu dinheiro, e a família passou por um sufoco danado.

E sabe o que é o mais triste? Esse tipo de coisa acontece todo dia, em vários lugares do

Brasil. Acidentes de trabalho, doenças ocupacionais... É um problema sério que a gente não pode mais ignorar.

Mas por que é que a gente se preocupa tanto com segurança no trabalho? É simples: a nossa vida vale muito mais do que qualquer trabalho. A gente precisa chegar em casa todo dia pra abraçar a família, pra curtir os amigos, pra realizar os nossos sonhos. E pra isso, a gente precisa estar seguro.

Mas, olha só, não tô aqui pra te dar um sermão, tá? Tô aqui pra te fazer pensar. Pra te mostrar que a segurança no trabalho não é frescura, não é exagero. É um direito seu, e é a sua responsabilidade também.

A empresa tem que te fornecer todos os equipamentos de segurança necessários, te dar treinamento adequado, e garantir um ambiente de trabalho seguro. Mas você também tem que fazer a sua parte. Usar os equipamentos de proteção individual, seguir as normas de segurança, e comunicar qualquer situação de risco.

A gente precisa ter consciência de que a segurança no trabalho é um jogo de equipe. Se todo mundo fizer a sua parte, a gente consegue criar um ambiente de trabalho mais seguro e mais saudável para todos.

E aí, o que você acha? Concorda comigo? Se você tiver alguma história pra contar sobre segurança no trabalho, manda pra cá! Vamos trocar uma ideia!

Adquire Livro "Hierarquia de Controle dos Riscos": Físico

<https://www.amazon.com.br/Hierarquia-Controle-Riscos-Orlane-Pereira/dp/6559151220>

**N848, 04/09/2025**

## Como fortalecer a CIPA e torná-la realmente atuante na sua empresa

**Norminha 848, 04/09/2025**

A **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA)** é um dos pilares mais importantes da gestão de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Criada para representar os trabalhadores e colaborar com a empresa na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, a CIPA é regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Apesar da sua importância legal e estratégica, muitas empresas ainda têm uma CIPA apenas no papel. Nesse cenário, reuniões se tornam meras formalidades, atas não saem do arquivo e as ações práticas são mínimas ou inexistentes. O resultado é uma comissão sem relevância real, que não cumpre seu papel preventivo e não engaja colaboradores.

Se a sua empresa quer mudar esse quadro, este artigo mostra como fortalecer a CIPA e torná-la uma força ativa na construção de um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e participativo.

### O que é e qual a função real da CIPA?

A CIPA existe para identificar riscos no ambiente de trabalho, propor soluções e acompanhar a implementação de medidas preventivas. Ela atua em parceria com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), quando existente, e com os gestores das áreas.

Segundo a NR-5, suas principais atribuições incluem:

- Mapear riscos nos setores da empresa
- Propor melhorias para eliminar ou reduzir riscos
- Realizar e registrar reuniões periódicas
- Auxiliar na elaboração e execução da SIPAT

- Investigar acidentes e quase-acidentes

- Promover ações de conscientização junto aos trabalhadores

### Por que muitas CIPAs não funcionam?

- Os problemas mais comuns são:
- Falta de treinamento adequado para os membros
  - Pouca participação dos colaboradores nas reuniões
  - Visão limitada da importância da CIPA, vista apenas como exigência legal
  - Falta de apoio da liderança e da alta gestão
  - Ausência de comunicação clara sobre as ações realizadas

Quando esses fatores se combinam, a CIPA perde relevância e se torna um grupo sem força de atuação, desperdiçando seu potencial preventivo.

### Como transformar a CIPA em uma comissão atuante

A seguir, veja ações práticas para fortalecer sua CIPA e fazer dela um verdadeiro agente de mudança.

#### 1. Treinamento inicial e contínuo de qualidade

Não basta oferecer o treinamento obrigatório previsto na NR-5 de forma superficial. É fundamental que o conteúdo seja aplicado com linguagem clara, exemplos práticos e dinâmicas que facilitem a assimilação.

Além do treinamento inicial, promova atualizações periódicas para que os membros se mantenham informados sobre novas normas, tecnologias e boas práticas.

#### 2. Envolvimento da liderança

A alta gestão precisa apoiar a CIPA de forma visível e prática, participando de reuniões estratégicas, respondendo às demandas apre-



sentadas e destinando recursos para que as ações sejam implementadas.

Quando líderes valorizam a comissão, ela ganha legitimidade e motivação para atuar.

#### 3. Comunicação clara com todos os colaboradores

De nada adianta a CIPA discutir ações se elas não são divulgadas. Use murais, intranet, grupos de mensagens e até eventos internos para informar sobre:

- Riscos identificados
  - Medidas preventivas adotadas
  - Resultados alcançados
  - Convites para participação em campanhas
- A transparência fortalece a confiança e aumenta o engajamento.

#### 4. Reuniões produtivas e objetivas

Reuniões longas e sem foco desmotivam os participantes. Para evitar isso:

- Elabore uma pauta clara com antecedência
  - Estabeleça tempo para cada item
  - Registre decisões e responsabilidades
- Acompanhe as ações definidas na reunião anterior

#### 5. Integração com a SIPAT e programas de SST

A CIPA não deve atuar isolada. Ela precisa estar alinhada com a SIPAT, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e demais iniciativas de segurança e saúde no trabalho.

Essa integração garante que os esforços sejam complementares e mais eficazes.

#### 6. Reconhecimento dos membros da CIPA

Ser membro da CIPA exige dedicação extra. Reconheça esse trabalho com certificados, menções em comunicados internos, participação em eventos e oportunidades de desenvolvimento profissional.

O reconhecimento valoriza e motiva os cipeiros.

#### Resultados de uma CIPA forte

Empresas que investem no fortalecimento da CIPA colhem benefícios claros:

- Redução de acidentes e afastamentos
- Aumento da percepção de risco pelos trabalhadores
- Melhoria no clima organizacional
- Mais agilidade na solução de problemas de segurança

Fonte: Organização Internacional do Trabalho – Segurança e Saúde no Trabalho

#### O papel da CIPA na cultura de segurança

A CIPA é mais do que uma comissão obrigatória. Ela é a ponte entre trabalhadores e gestão, capaz de transformar a cultura de segurança de uma empresa.

Para isso, precisa de:

- Capacitação contínua
- Apoio da liderança
- Engajamento de todos os setores
- Comunicação aberta e transparente

Quando esses elementos se combinam, a CIPA deixa de ser uma formalidade e se torna um dos motores mais poderosos da prevenção.

**Insight rápido:** Uma CIPA forte não apenas cumpre a lei, mas salva vidas e fortalece a cultura de segurança.

**REALIZARTE**

**N848, 04/09/2025**

## 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](mailto:comercial@guarainsp.com.br)  
[guarainsp@outlook.com](mailto:guarainsp@outlook.com)

**GUARAINSP**  
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

**REDES SOCIAIS:**

@guarainsp  
Guarainsp  
Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANOMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13

🌐 ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

# CURSO TÉCNICAS DE SEGURANÇA EM RADIAÇÃO

**NOVO!**

COM ART

## Capacitação para levantamento de dados e aplicação de medidas preventivas

Técnicas de segurança EM RADIAÇÃO, são um conjunto de medidas e procedimentos utilizados para minimizar os riscos associados à exposição à radiação ionizante, tanto para trabalhadores quanto para o público em geral e o meio ambiente. Essas técnicas visam garantir que as práticas com radiação sejam realizadas de forma segura e controlada, maximizando seus benefícios e minimizando seus efeitos nocivos.

**PÚBLICO ALVO: Profissionais do SESMT e todo profissional envolvido nos quesitos envolvendo radiação ionizante**

**Será realizado em ARAÇATUBA/SP, nos dias 6, 7 e 8 de novembro de 2025, das 8 às 18 horas**

**INVESTIMENTO POR PESSOA:**

Pagamento à vista até 10/09/2025: **R\$900,00**

Pagamento à vista de 11 a 30/09/2025: **R\$1.000,00**

Pagamento à vista a partir de 01/10/2025: **R\$1.200,00**

→ INCLUSO: MATERIAL DIDÁTICO, AULAS TEÓRICAS/PRACTICAS, LANCHINHO E APOIO TÉCNICO PÓS CURSO

**OBS: Dentro dos prazos e valores estabelecidos você poderá pagar em até 12X, conforme seu cartão, via PagBak**

**Apresentação: Samuel Ferreira,**

Engenheiro Mecânico e de Segurança do Trabalho, com MBA em Administração de Empresas e Engenharia; Gestão e Fatores Humanos em SST. Supervisor de Radioproteção certificado pela Comissão Nacional de Energia Nuclear - CNEN (MN-1735), possuindo mais de 10 anos de experiência na área de SST, com forte atuação em Higiene Ocupacional, NR-12, NR-13 e Radioproteção. É gestor de Segurança do Trabalho em uma indústria de grande porte do setor de celulose/papel, além de professor em cursos de pós-graduação em Engenharia de Seg. do Trabalho.



Engenheiro Samuel Ferreira

**Realização e Administração com a qualidade e responsabilidade de:**

**tmm**  
Treinamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial

PARCEIROS  
norminha.net.br  
E SAMUEL FERREIRA

## Fundacentro seleciona bolsistas para projeto voltado a mulheres e trabalho digno

Norminha 848, 04/09/2025

**A Fundacentro abriu** mais um processo seletivo. Desta vez, são 21 vagas para bolsistas atuarem no Projeto Igualdade para as mulheres: construindo trabalho digno, direitos, saúde e proteção social. Há vagas para os estados da Paraíba e São Paulo, especificamente, Campina, cidades da Baixada Santista e capital paulista. Também há oportunidades que aceitam candidatos de qualquer unidade federativa.

No Anexo I do [Edital nº 04/2025](#), é possível verificar o perfil exigido, os requisitos específicos e as atividades previstas assim como a distribuição de vaga para cada localidade. São três bolsas no valor de R\$ 7.800,00, seis de R\$ 3.900,00 e 12 de R\$1.430,00, todas com carga horária de 20 horas semanais.

No primeiro caso, Modalidade SET-A, exige-se título de doutor, na área de execução do projeto, há no mínimo cinco anos, e com comprovada experiência em atividades de pesquisa, desenvolvimento ou inovação. No segundo, Modalidade SET-F, título de mestre, na área de execução do projeto, e comprovada experiência em atividades de pesquisa, desenvolvimento ou inovação. No terceiro, Modalidade ADC-1C, nível superior em qualquer área de conhecimento ou detentor de conhecimento tradicional reconhecido pela comunidade.

Para concorrer, é necessário preencher o [formulário para inscrição](#), em que deverá ser anexado, em formato PDF e com limite de 100MB, um único arquivo contendo toda docu-

mentação necessária:

=> CPF (digitalizado ou Comprovante de Inscrição no CPF);

=> RG (digitalizado ou equivalente);

=> Comprovante de residência em seu nome, como contrato de aluguel, contas ou auto declaração de residência com assinatura digital gov.br;

=> Memorial Descritivo conforme especificações do Anexo IV e [modelo editável](#); e

=> Documentos comprobatórios que julgar pertinentes, inclusive aqueles referentes à formação e às experiências descritas em seu Currículo Lattes.

As bolsas terão duração inicial de 12 meses e podem ser prorrogadas por igual período. Esclarecimentos, envio de recursos e toda e qualquer comunicação relacionada a este processo seletivo deverão ser encaminhados exclusivamente para o e-mail:

[pss4.2025@fundacentro.gov.br](mailto:pss4.2025@fundacentro.gov.br).

Essa iniciativa é fruto de cooperação entre a Fundacentro, a Secretaria Nacional de Autonomia Econômica/Coordenação Geral de Garantia de Direitos das Mulheres no Mundo do Trabalho do Ministério das Mulheres e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

Inscrições estão abertas até 11 de setembro com vagas para os municípios da Baixada Santista, Campina e São Paulo, para o estado da Paraíba e oportunidades para qualquer unidade federativa

N848, 04/09/2025

## Uma Segurança em Evolução

Norminha 848, 04/09/2025

Por Adilson Monteiro

Nos tempos atuais tenho visto muita angústia na tentativa de fazer o melhor na prevenção dentro das organizações, especialmente, devido ao dinamismo das decisões técnicas e econômicas destas.

Outro ponto é sua base técnica que fora formada ainda pelas teorias predominantes dos anos 80, onde a procura do combate ao erro humano e o foco na culpabilidade dos trabalhadores(as) como meio de “doutrinar” pelo medo os comportamentos operacionais, muito disto, infelizmente, ainda como base teórica dos cursos de formação dos novos profissionais da Segurança (ex. pirâmides, auditorias comportamentais, políticas de consequências etc.).

Por outro lado, a atualidade da Segurança nos demanda novas formas de entender o contexto muito influenciado pela necessidade do desenvolvimento de práticas sustentáveis e pela inovação, o que depende, necessariamente, de pessoas comprometidas e satisfeitas com o ambiente de trabalho.

Portanto, estabelece um conflito entre o comando-controle tradicional e o foco no humano nas organizações (necessário para atender um ambiente sociotécnico complexo).

A solução para este conflito é a evolução para novos conceitos e formas de gerir a Segurança e para tanto, os profissionais da Segurança devem obter conhecimentos modernos da gestão na literatura disponível além de ter a capacidade de adaptar a gestão tradicional aos novos modelos de forma integrada, não descartando completamente o tradicional e sim um movimento paulatino para as novas visões.

Uma boa maneira é ler autores que nos trazem estas visões como:

- Erik Hollnagel (<https://erikhollnagel.com>)

- Todd Conklin;

- Sidney Dekker;

- Jean-Christophe Le Coze

Entre outros.



Uma Segurança em Evolução

Brasileiros:

- [Juliana Bley](#)

- [Josue Eduardo Maia Franca](#)

- [Raoni Rocha](#)

- [Victor Nazareth](#)

- [Carmen Migueles](#)

Entre outros.

A participação de workshops e palestras (próprias com convidados e de terceiros), podcast, vídeo aulas etc, também são fontes de atualização.

- [Análise de Risco - Podcast](#);

- [A Fábrica Podcast](#);

- [Bridge Safety](#)

- [Rômulo Contijo MASSQTV Podcast](#)

- Norminha (<https://norminha.net.br/>)

Entre outros.

Concluindo, a evolução é contínua para o profissional da Segurança como o aprendizado também e tudo que está nesta direção vale à pena conferir.

E você, como se mantém atualizado?

[hashtag#hop hashtag#designforsafety](#)

Livro HOP -Pessoas, Liderança e Processo

<https://lnkd.in/dqKfdvbk>

\*Adilson Monteiro

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

N848, 04/09/2025

## 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



**LORDTech**  
Segurança do Trabalho

INVISTA EM QUALIFICAÇÃO  
PROFISSIONAL COM  
PROFISSIONAL COMPETENTE

**67 99223-5251**



# PREVENIR TRAGÉDIAS

**Washington Barbosa**

Engenheiro de Segurança do Trabalho, Doutor e Msc em Eng de Produção, Especialista em Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Ergonomia. Servidor Público Federal da Fiocruz.

washington.fiocruz@gmail.com

## Primeiro Encontro de Análise de Acidentes Maiores através da Abordagem da Segurança Proativa (ASP) e Aplicação de Times de Aprimoramento de Operações e Segurança (TAOS)

Norminha 848, 04/09/2025

Fizemos 15/08/25 presencialmente em Farmanguinhos na Fiocruz, o Primeiro Encontro de Análise de Acidentes Maiores através da Abordagem da Segurança Proativa (ASP) e Aplicação de Times de Aprimoramento de Operações e Segurança (TAOS), e o fechamento da 53a. Capacitação da ASP

Gostaria de agradecer a participação, apresentações e debates, que tivemos nestes 3 encontros nesta semana.

Destaco o alto nível das contribuições e debates construtivos que tivemos durante os nossos encontros.

As apresentações da Análise dos Estudos de Casos através da ASP foram: a Implosão do Titan, Acidente Grave em Vaso de Pressão em uma instituição científica, o Acidente do Bonde de Santa Teresa, o incêndio do Museu Histórico Nacional e o Time do Aprimoramento das Operações e da Segurança (TAOS) na Central de Resíduos de Farmanguinhos

### Transformando a teoria em prática.

Se Capacite na ASP e se qualifique para o Segundo Encontro do Centro de Estudos de Prevenção de Tragédias via ASP e TAOS, que faremos de forma virtual, possibilitando uma maior participação.

Mais informações da Capacitação da ASP em formato de turma ou individual em:

<https://youtube.com/shorts/W9A95KA7PV4?si=MczLwFS3TjdQRw20>

Acidentes Desastres Tragédias Washington Barbosa, Canal do YouTube especializado na temática e fundamentado em uma proposta de prevenção destes eventos defendida em uma tese de doutorado, validada e embasada em estudos de casos.

Veja outros vídeos neste canal sobre acidentes da aviação, nuclear, industrial, desastres, tragédias, modelos, abordagens, métodos e muito mais sobre esta temática.

### Você quer aprimorar a Produtividade, Qualidade e Segurança, na sua organização, setor ou atividade?

Se capacite na Abordagem da Segurança Proativa (ASP) e no Time de Aprimoramento das Operações e Segurança (TAOS) para atingir estes objetivos.

ASP e TAOS são ferramentas do projeto do D.Sc. Washington Barbosa com foco na Prevenção de Acidentes Maiores/Tragédias, e estão fundamentados em tese de Doutorado (premiada pelo CREA-RJ e eleita como uma das melhores da COPPE/UFRJ), e validada em estudos de casos práticos no Brasil e Mundo.

A próxima capacitação ASP e TAOS será feita aos sábados, no formato on-line síncrono.

Formato:

Capacitação plena, com 10 horas

Encontro inicial, sábado das 8 às 12 horas

Dois sábados depois do encontro inicial, das 10 às 12 horas, reunião para orientações do trabalho em estudos de casos de acidentes no Brasil e no Exterior, ou estudo de caso específicos, que o grupo selecionar

Quatro sábados depois do encontro inicial, apresentação dos trabalhos de 8 as 12 horas,



teremos também apresentações de outros trabalhos de turmas anteriores e do TAOS.

Processo de Seleção:

Encaminhe um e-mail para:

[washington.fiocruz@gmail.com](mailto:washington.fiocruz@gmail.com)

anexando o seu currículo e carta de intenção destacando suas expectativas e dúvidas iniciais.

Os alunos selecionados serão contatados por e-mail para as orientações iniciais.

As turmas terão número reduzido de participantes, para uma melhor assimilação de conhecimento e troca de experiências, a data do envio da solicitação da participação, será priorizada para a seleção dos participantes.



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

A capacitação terá um valor simbólico para a participação, também teremos bolsas de estudo.

Será emitido certificado de capacitação plena na Prevenção de Acidentes Maiores através da ASP.

Mais da ASP em:

<https://gestaoproativawb.blogspot.com/2023/05/capacitacao-e-mentoria-inicial-do-curso.html>

Saudações,

**Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc COPPE/UFRJ, Prevenção de Acidentes**

Maiores através da Abordagem da Segurança Proativa (ASP), desde 1984 atuando em Organizações nas Funções de Gestão, Técnica e Operacional

Protagonista em Aprimorar as Operações e a Segurança nas Organizações através da Segurança Proativa, Contemporânea e Impulsionadora das Organizações, e das Tecnologias da Abordagem da Segurança Proativa (ASP) e Times de Aprimoramento das Operações e Segurança (TAOS)

Norminha 848, 04/09/2025

## Novo curso da Fundacentro aborda modos de enfrentamento e prevenção de violências e assédios no trabalho

As aulas, que são gratuitas, ocorrem nos dias 15 e 16 de setembro presencialmente, on-line pelo Moodle e pelo YouTube

Norminha 848, 04/09/2025

A Fundacentro está com inscrições abertas para o curso "Assédio moral e violências relacionadas ao trabalho: prevenção e enfrentamento à luz da Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT", que acontecerá nos dias 15 e 16 de setembro, das 09h às 17h.

Para participar presencialmente, as inscrições vão até 07h do dia 15 de setembro ou até esgotarem as vagas. As aulas acontecerão no auditório da instituição, na rua Capote Valente, 710, no bairro de Pinheiros, em São Paulo/SP. Nesta modalidade, receberão certificados os participantes que tiverem presença mínima de 60% (sessenta por cento).

Também é possível participar on-line pelo Moodle da Fundacentro. As inscrições são diretamente na plataforma. Receberão certificados os participantes que obtiverem aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento) nas avaliações, que deverão ser realizadas no Moodle até 01 de outubro de 2025.

Quem preferir, pode assistir à transmissão ao vivo pelo canal da instituição no YouTube, acessando os links de cada período: [15 de setembro \(manhã\)](#), [15 de setembro \(tarde\)](#), [16 de setembro \(manhã\)](#) e [16 de setembro \(tarde\)](#). Neste caso, só receberá certificado aqueles que se inscreverem e realizarem as avaliações no Moodle.

Os participantes on-line poderão enviar perguntas aos professores através do formulário que será aberto nos dias das aulas.

O curso é voltado a cipeiros, sindicalistas, trabalhadores e profissionais de saúde e segurança do trabalho em geral. O objetivo é diferenciar os modos de enfrentamento e de prevenção do assédio moral e aprofundar.

Coordenado pela tecnóloga da Fundacentro

**CURSO ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIAS RELACIONADAS AO TRABALHO:**

PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À LUZ DA CONVENÇÃO 190 E RECOMENDAÇÃO 206 DA OIT

**15 e 16 de setembro | 09h às 17h**

- Presencial: Fundacentro | Rua Capote Valente, 710 - Pinheiros, São Paulo-SP - Auditório
- On-line: plataforma Moodle | com certificação
- Transmissão: [/fundacentrooficial](#) sem inscrição e sem certificação

tro, Daniela Sanches, conta com aulas dos docentes Mara Alice Batista Conti Takahashi, José Roberto Heloani, Adriane Reis Araujo, Maria Leonor Poço Jakobsen, Luciana pena Morgado, Eliana Pintor, Mara Alice Takahashi e Valeska Pinkovai. As tecnólogas da Fundacentro Juliana Andrade Oliveira e Solange Schaffer e os pesquisadores José Marçal Jáckson Filho e Maria Maeno também são docentes.

### O papel da gestão e da organização do trabalho

As violências e os assédios relacionados ao trabalho são fenômenos complexos decorrentes de causas múltiplas e que, portanto, contemplam diversos aspectos. Para compreendê-los e fortalecer a prevenção, é preciso analisar a forma como ocorrem as relações nesses ambientes e, em especial, qual o papel da organização do trabalho e do modelo de gestão na produção das violências.

A Convenção 190 e da Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), voltadas a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, trazem importantes contribuições para compreender esse papel. Os documentos tiram o foco dos comportamentos humanos e privilegiam mudanças nas práticas e políticas organizacionais que favorecem as violências no trabalho.

Norminha 848, 04/09/2025

## 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

# BLASTECH 2025 reúne inovação e segurança no setor de explosivos

Norminha 848, 04/09/2025

Nos dias 10 e 11 de setembro, o BLASTECH 2025 – II Encontro Técnico de Explosivos Industriais será realizado no Centro de Convenções Frei Caneca, em São Paulo. Promovido pela Proma Feiras em parceria com a Associação Brasileira das Indústrias de Explosivos – ABIMEX e o Sindicato da Indústria de Explosivos no Estado de São Paulo – SINDEX-SP. O evento reúne profissionais e empresas dos setores de exploração, mineração, construção civil e serviços especializados, com foco em inovação, segurança e networking.

Destaques do Evento

• Setores Expositores: o encontro contará com empresas dos segmentos de mineração,

infraestrutura, pedreiras, construção civil, serviços de desmonte e fornecedores de insumos, equipamentos e soluções técnicas para desmonte e fragmentação de rochas.

• Programação Técnica: mais de duas dezenas de palestras em diversos auditórios, abordando temas como:

- “Medição digital de furos com BlastScout”
- “Escavações em rochas com explosivos”
- “Desmonte de alta complexidade com controle contínuo de vibração”

- E encerrando com “Tecnologia em Ação: o Novo Desmonte de Rochas

A programação completa está disponível EM PDF oficial do Catálogo do evento, que inclui uma série de palestras conduzidas por es-

pecialistas, como disponível do website:

<https://www.blastech.com.br/site/pt/Catalogo%20blastech%202023-4.pdf>

• Inscrições Gratuitas: o acesso à feira é gratuito mediante inscrição online. Profissionais interessados podem realizar seu credenciamento pelo site oficial:

[sis.automacaodeeventos.com.br/feira/blastech/sis/inscricao/index.asp](https://sis.automacaodeeventos.com.br/feira/blastech/sis/inscricao/index.asp).

“O evento reúne diferentes processos e ne-



Foto divulgação: Studio PROMA Feiras

cessidades do setor, oferecendo conteúdo sobre precisão, redução de custos e aumento de efetividade. Em apenas dois dias, os participantes encontram nos estandes e palestras respostas práticas às suas demandas, ampliam seus conhecimentos e fortalecem sua rede de fornecedores e parceiros estratégicos”, destaca José Roberto Sevieri, diretor da PROMA Feiras, organizadora do evento.

“Profissionais de engenharia de detonação, segurança em mineração, tecnologia de desmonte, e demais envolvidos na cadeia produtiva de explosivos têm no BLASTECH 2025 a oportunidade ideal para se atualizar sobre o que há de mais inovador no setor, trocar experiências e gerar parcerias estratégicas. N848



## Maturidade em SST melhora jornada de empresas que reduzem acidentes

Exemplos mostram que, para além das normas, a segurança do trabalho exige diálogo constante e uma cultura de prevenção, transformando a vida dos colaboradores e os resultados das empresas

Norminha 848, 04/09/2025

Já falamos aqui em CIPA e Incêndio sobre a maturidade em segurança do trabalho como forma não apenas de cumprir regulamentos, mas também em estimular resultados e adaptar as empresas, independentemente de seu porte, para a jornada em SST exitosa e, principalmente, com foco na saúde dos colaboradores.

No entanto, não basta planilhas e relatórios se esses dados não são compartilhados: além dos já tradicionais painéis e memorandos, os Diálogos Diários de Segurança (DDS), reuniões de CIPA, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), rodas de conversa, palestras, inserções durante os treinamentos e capacitações são a pedida, além de manter a escuta ativa, explicando, inclusive, a importância de profissionais como o Engenheiro de Segurança do Trabalho, os cipeiros e demais especialistas em SST nas operações.

“O acidente de trabalho gera grandes prejuízos tanto ao colaborador quanto à empresa. Por isso é importante ter ações que permitam manter a integridade física, mental e emocional da equipe, promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, aumentando assim a satisfação e o bem-estar, reduzindo o absenteísmo e a rotatividade do time, gerando economia e maior produtividade”, frisa Dra. Naiara Cabral, médica do trabalho e supervisora de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) da Universidade de Uberaba, MG (Uniube).

E não é para menos: em 2024, o Brasil registrou 724.228 acidentes de trabalho, sendo 74,3% foram os típicos (quedas, por exemplo), 24,6% no trajeto até a empresa e somente 1% referem-se a doenças ocupacionais, o que revela a dificuldade em reconhecê-las, alerta levantamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

**Jornada segura com conversas periódicas**

Com periodicidade semanal, a Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo (FCMSCSP), por meio do Departamento de SESMT, realiza desde julho encontros para debater sobre SST, como parte da iniciativa ‘Diálogo Semanal de Segurança’ (DSS).

A ação objetiva a troca de informações, porém indo além de falar de uso correto de equi-

pamentos de proteção (EPIs e EPCs) e riscos físicos, mas também a conversa, o que inclui um canal de comunicação, via e-mail, para su gestões de assuntos a serem abordados, e um boletim intitulado ‘Pílulas da saúde do SESMT’. “Cuidar da saúde e do bem-estar não é um luxo – é uma necessidade. Quando estamos bem, trabalhamos com mais atenção, disposição e segurança”, enfatiza a equipe Segurança do Trabalho da Faculdade.

Também semanal, a Policlínica Estadual de Quirinópolis, GO, promove todas as segundas-feiras, seu Diálogo Semanal de Segurança (DSS), em que a pauta é conscientizar sobre riscos, estimular comportamentos seguros e garantir o cumprimento das normas de segurança. “Essa prática é importante em diversos contextos e pode trazer inúmeros benefícios. Promove a empatia, o trabalho em equipe, a resolução de conflitos e o desenvolvimento pessoal”, afirma a enfermeira Maria Heloísa Urias, vice-presidente da CIPA no estabelecimento de saúde, ao Diário da Manhã.

**Celebrando resultados**

Estudos internos também faz parte da jornada em prol da saúde dos trabalhadores. A Höganäs, metalúrgica especializada em pó metálico, desde 2023 faz o levantamento intitulado “Pesquisa de Cultura de Segurança”, para analisar, na prática, a consolidação de comportamentos seguros e o fortalecimento do compromisso coletivo.

Na edição de 2025 foi constatada que 81,8% das pessoas atuantes na companhia no estágio Interdependente (já tem consolidado os conceitos e auxilia os demais), considerado o mais elevado na escala de maturidade da cultura de segurança; os demais se distribuem entre os estágios Independente (15%, internalização no conhecimento e padrões adotados), Dependente (2,3%, fase de treinamentos) e praticamente 0% estão no estágio Reativo (ainda não está internalizado os padrões de segurança).

A pesquisa foi segmentada por áreas (Liderança, Operação, Administrativo e Prestadores de Serviço) e revelou os efeitos positivos de treinamentos intensivos, ferramentas práticas, diálogos de segurança e engajamento das equipes. “Os resultados alcançados este ano são motivo de muito orgulho para todos nós.

**CLIQUE AQUI E ASSINE A REVISTA CIPA**

N848, 04/09/2025

**ROSINALDO RAMOS**  
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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 Ponciano, 477 - Centro  
☎ 18 3528-1146 ☎ 18 99730-7018  
✉ contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br

# Empresas se afastando da militância corporativa desastrosa

Norminha 848, 04/09/2025

**Sim, as empresas americanas** estão tendo a coragem de se distanciarem da militância corporativa, quando, o movimento de recuo de corporações em todo os Estados Unidos da América (EUA), abandonam políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), sob a narrativa de que o tema se tornara um “campo minado” para as empresas. Esta constatação não foi surpresa, pois já eram esperados os desdobramentos de prática de Diversidade e Inclusão (D&I) fundadas apenas no voluntarismo e ações afirmativas como militância no ambiente corporativo. Alguns artigos postados falam sobre os riscos e como os erros de estratégias podem ser cruciais para a vida das empresas. A ideia de que é benefício para o negócio em programas em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), é contestada nos EUA, principalmente no mundo corporativo.

Os gestores estão compreendendo que a militância em torno de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), exclusivamente como fim, trazem efeitos nocivos ao propósito genuíno de fazer uma estratégia de negócios que agregue valor à empresa, através da elevação da capacidade cognitiva impulsionada pela diversidade de ideias e conceitos fundamentais para a inovação.

O recuo das empresas nas suas práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), se deve à preocupação que elas têm com a imagem, face às críticas de “conservadores” em relação à exposição de ativismo. A reação das organizações contra a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), está sendo tão intensa que, o próprio termo parece estar se tornando obsoleto.

Desde 2022, ao menos 300.000 empregos foram extintos por empresas como Amazon, Alphabet, Microsoft e Meta, no desejo de cortar gastos, quando as empresas eliminaram quem foi considerado pouco efetivo para o retorno financeiro.

A empresa de videoconferências Zoom criou o cargo de diretor de Diversidade em 2020. Menos de dois anos depois, a posição foi extinta e a equipe que trabalhava nessa área, demitida. Segundo levantamento da plataforma de empregos INDEED, em 2023, as ofertas de vagas nos Estados Unidos da América (EUA) na área de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) caíram 44% em relação a 2022. Muitas empresas usaram o discurso da Diversidade porque era moda.

Google e Meta, dono do Facebook, Instagram e WhatsApp, também cortaram seus programas de Diversidade. O X, ex-Twitter, aderiu ao movimento, e de forma mais escancarada, Elon Musk, o dono da rede social, referiu-se a políticas de Inclusão, como “uma distração e uma forma de socialismo corporativo”.

Em junho de 2023, a Suprema Corte dos Estados Unidos da América (EUA), tomou uma decisão que abalou os alicerces da luta contra as desigualdades raciais. Determinou que as universidades Americanas não podem mais considerar a raça dos candidatos em seus processos de admissão, revertendo uma conquista de meio século na busca por equidade.

As empresas, em 2023, estão dando as costas à Diversidade, quando os fundos de investimentos da categoria ESG tiveram mais saídas do que entrada de capital nos Estados Unidos da América (EUA), quando o saldo ficou negativo em 23 bilhões de dólares, o que expressa a debandada de investidores. Há clara

mente uma justificativa para o desprezo pela agenda da diversidade em virtude do medo de repercussões jurídicas como principal preocupação das companhias, por isso, essas empresas estão descontinuando seus programas devido a responsabilidades legais. Assim, ao examinar o risco significativo, como ações coletivas por discriminação racial, a empresa pode melhorar suas previsões financeiras.

O Institute for Law, and Liberty já processou centenas de empresas por seus programas de ações afirmativas, alegando que estas promovem práticas discriminatórias ao contratar ou promover pessoas por questões de raça ou gênero. Por isso, grandes empresas começam a abandonar as políticas de Diversidade, mesmo sabendo que diversidade é a qualidade de aquilo que é diferente, enquanto desigualdade é o estado de coisas ou pessoas que não são iguais entre si, e igualdade é garantir que todos tenham oportunidades iguais, tratados sem preconceitos ou discriminados por causa de diferenças.

Os movimentos políticos contra a agenda ESG, sigla para Boas Práticas Ambientais, Sociais e de Governança em Inglês, estão em ascensão. A sociedade de gestão de recursos humanos anunciou recentemente que, está abandonando a palavra “Equidade” de seu acrônimo.

Artigo no “The Street Journal”, assinado pelo jornalista americano Borchers, com o título “Merecimento, Excelência e Inteligência: uma abordagem anti-DEI, ganha força”. O que poderia ser mais normal, inofensivo, justo, quase banal, do que um grupo de cineasta e roteiristas brasileiros pedindo que as pessoas parem de ser histéricas em relação à cor da pele dos outros? Manifesto que pede às pessoas pararem de ser histéricas conta com 407 assinaturas de diretores, atores e roteiristas.

John Deere, em julho de 2024, anunciou que estava e afastando dos esforços de Diversidade, Equidade e Inclusão-DEI e, deixaria de patrocinar eventos de “Consciência Social ou Cultural”. Este anúncio ocorreu a uma semana depois que o Business Insider relatou que a Microsoft havia demitido toda a equipe de Diversidade, Equidade e Inclusão-DEI. A ação da Microsoft ocorreu poucas semanas depois que a Tractor Supply, uma empresa com sede em Brentwood Tennessee, decidiu encerrar seus esforços de ativismo social em face de uma campanha nas redes sociais direcionada à empresa.

Entre tantos argumentos das empresas, a ideia de que a luta das corporações por causas sociais disparou nos últimos anos a tal ponto que o ativismo está inibindo as empresas em sua missão principal: a de gerar lucros ao atender os clientes. A decisão da Bud Light de apresentar publicamente Jylan Mulvaney, uma atriz comedianta e Tik Tok americana, conhecida por detalhar sua transição de gênero, custou-lhe cerca de US\$ 1.4 bilhão em vendas e revelou o perigo das empresas se incluírem para a militância corporativa, particularmente campanha e políticas que alienam suas próprias bases de consumidores. Exibir autoridade moral diante a uma base de sinteressada de consumidores é uma estratégia arriscada. Seguir movimentos “woke”, achando que consumidores barulhentos forma a maioria é um erro estratégico irreparável.

A SHRM, uma das maiores associações de cursos humanos nos EUA, recentemente reti-

rou a palavra “Equidade” de seu programa de Diversidade, citando um “retrocesso social”, desencadeado por abordagens corporativas ineficazes. Dizer que você contrata por mérito, excelência e inteligência (MEI), é realmente dizer que pessoas historicamente sub-representadas são dignas. Apesar das contravérsias, a necessidade de talentos qualificados permanece constante, independentemente das abordagens de contratação. O conceito de mérito, excelência e inteligência (MEI), prioriza a meritocracia e o desempenho, a diversidade ocorre de forma natural, reunindo talentos de diferentes origens, sem a imposição de metas ou cotas.

Alabama proíbe programas de Diversidade e Inclusão em escolas e universidades públicas. A governadora do Alabama, Kay Ivey, assinou um projeto de lei abrangente no dia 20 de março de 2023, quarta-feira, que proíbe escolas e universidades públicas de manter ou financiar programas de diversidade, equidade e inclusão (DEI). A lei, conhecida como SB129, também exige que as universidades públicas designem banheiros com base no sexo biológico, condição física de ser homem ou mulher, conforme indicado na certidão de nascimento original do indivíduo, e não o gênero que se alinha com a forma como a pessoa se identifica. A rica diversidade do Alabama será continuada, mas deve haver impedimentos de apoiadores de projetos de Diversidade, Equidade e Inclusão de prosseguirem um “movimento político liberal” contrário ao que a maioria dos habitantes acredita.

## Rob Star Buck reverteu a política DEI.

Os treinamentos de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) se consolidaram como uma das práticas mais difundidas em empresas, escolas e universidades nos EUA, com bilhões de dólares investidos anualmente em suas metodologias. Vendidos como ferramentas para combater preconceitos e promover inclusão, esses programas agora, enfrentam críticas intensas, especialmente após um estudo conduzido pelo Network Contagion Research Institute (NCRI), em parceria com a Rutgers University. A pesquisa revelou que práticas comuns de DEI, não apenas falham em seus objetivos declarados, mas também fomentam preconceitos, intensificam hostilidades e promovem atitudes autoritários. O estudo ganhou notoriedade não apenas por suas descobertas alarmantes, mais pelo silêncio de grandes veículos como The News York Times e Bloomberg, que decidiram não cobrir os resultados, ou seja, grandes veículos escolhendo proteger narrativas ideológicas em vez de divulgar a verdade, traindo a confiança do público e comprometendo o debate honesto.

A pesquisa feita foi baseada em experimentos controlados, são contundentes. O estudo demonstrou que a exposição a materiais comuns em treinamentos de DEI, inspirados em textos como “how to be na antiracist”, de Ibram X. Kendi, e “White fragility” de Robin DiAngelo, aumenta a tendência dos participantes a enxergar preconceito onde ele não existe.

Pesquisa divulgada pelo “Think Tank”, The Conference Board, mais de 60% dos executivos consultados, admitiram receber pressões contra essas políticas DEI.

O radicalismo Woke cobrou um preço alto em corporações que, agora, buscam recuperar a competitividade.

No Brasil, apenas 3,6% reduziram sua equipe DEI, até o momento, com chance de mudança.

Diante desta situação, surgiu um projeto de lei para “combate a cultura woke” nas escolas do Estado de Minas Gerais, por meio da criação do programa de transparência curricular e participação dos pais. O termo “Woke” virou parte de uma guerra cultural e política em todo o mundo, causando debates acalorados nos meios acadêmicos.

Em tradução livre “woke” significa “despertar”, ou “acordar”. Refere-se a um movimento imposto, ligadas às desigualdades de raça, gênero e orientação sexual. O conteúdo é legítimo, porém, a forma sempre autoritária e impositiva prejudica o debate. Esses chamados “woke”, que dominam o debate público nas elites progressistas, não são apenas autoritários, são insuportáveis. A tentativa de encapsular as minorias numa “senzala ideológica” onde todos devem marchar no mesmo ritmo e repetir o mesmo discurso não só é um fracasso estratégico como uma traição à própria ideia de diversidade. Por que negros, latinos, mulheres, gays e trans precisam pensar igual? Caramba! Quem define como pensar? Assim, podemos perceber a “panelinha” de sempre.

A obsessão identitária que contaminou o progressismo fez com que minorias fossem vistas, não como indivíduo com vozes próprias, mas como blocos homogêneos que devem seguir o dogma imposto pelos iluminados do Woke. É, sem dúvida alguma, um projeto autoritário, disfarçado de empatia.

O projeto propõe a criação de conselhos escolares de transparência e participação em cada escola, dos quais fariam parte os pais, responsáveis, docentes e membros da comunidade escolar. Por estes conselhos será feito o monitoramento do conteúdo educacional, por meio da sugestão de melhoria e a promoção “de um espaço de diálogo entre a escola e a comunidade”.

Nove milhões de brasileiros com menos de 30 anos não concluíram a escola, segundo relatório do Censo Escolar 2023. Ainda, segundo o relatório anual do censo escolar 2023, aproximadamente 68 milhões de cidadãos no Brasil não possuem escolarização básica.

Joel Finkelstein, líder de estudo, desta que as grandes mídias fazem um esforço para suprimir pesquisas que desafiam as narrativas predominantes sobre DEI.

Treinamentos focados em islamofobia do Institute for Social Policy and Understanding (ISPU). O público merece saber se os programas de DEI, que prometem combater o ódio, estão na verdade aprofundando divisões sociais. A politização da mídia está minando sua função essencial de informar e promover o debate. A transparência e a disposição de confrontar verdades desconfortáveis são essenciais para qualquer tentativa genuína de construir um futuro mais inclusivo.

Mais da metade dos trabalhadores norte-americanos já foram submetidos a treinamentos de DEI e investimentos anuais de aproximadamente US\$ 8 bilhões nesses programas são questionados a eficácia dessas iniciativas.

Essa movimentação anti DEI é atribuída, em grande parte, a companhias como as promovidas pelo influenciador de direita Robbie Starbuck, protestando contra cotas de contratação, treinamentos “conscientes” e patrocínios a eventos promovidos por grupos minoritários. Starbuck diz ser um defensor assumido de valores como a neutralidade e a meritocracia.

**1- Boeing:** Após a chegada de um novo CEO,

*Continua na Página 10/13*

**Continuação da Página 09/13**

contratado para racionalizar as operações, a fabricante de aeronaves extinguiu seu departamento Global de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), responsável pelo recrutamento de trabalhadores de grupos minoritários;

**2- Walmart:** a rede varejista abandonou uma política de tratamento prioritário a fornecedores com base em fatores de raça e gênero. Além disso, encerrou a venda de itens “transgêneros” para adolescentes, como cintas peitorais usadas para esconder os seios;

**3- John Deere:** a maior empresa do planeta no ramo de maquinários agrícolas parou de pedir que seus trabalhadores incluíssem seus “pronomes preferidos” nos e-mails internos. A John Deere também encerrou treinamentos que associavam o racismo ao capitalismo, quando um desses cursos recomendava a leitura de um livro intitulado “o bebê antirracista”;

**4- Toyota:** depois de chegar a ponto de bancar o projeto de uma ONG que ensina a Ideologia de Gênero par crianças e adolescentes, a montadora se comprometeu a patrocinar apenas eventos relacionados à ciência e tecnologia ou voltados para a formação profissional;

**5- Halley Davidson:** sinônimo de liberdade individual e patriotismo, a icônica fabricante de motocicletas eliminou praticamente todas as suas iniciativas woke, incluindo o patrocínio de paradas e desfiles pró-diversidade;

**6- Jack Daniels:** a marca de uísque, ligada ao conglomerado de bebidas destiladas Brown-Forman, anunciou sua saída do sistema de pontuação da Human Rights Campaign (Companhia de Direitos Humanos), organização que avalia o compromisso das empresas com os direitos de grupos minoritários;

**7- Tractory Supply:** a maior revendedora de maquinários agrícolas dos Estados Unidos da

América (EUA), comunicou o fim de todos os programas de Diversidade, Equidade, Inclusão, com destaque para a retirada de apoio as causas relacionadas ao aquecimento global;

**8- Target:** entre outros recuos, a rede de varejo deixou de permitir que os clientes escolhessem o provador ou o banheiro “adequado” a sua identidade de gênero;

**9- Disney:** a gigante de entretenimento iniciou um retorno, ainda que tímido, aos seus valores tradicionais. Esse movimento é observado principalmente nos parques, onde o grupo intensificou uma campanha para destacar o caráter Family Friendly (amigável para as famílias) das atrações;

**10- Washington Commanders:** pressionado por militantes identitários, o time de futebol americano anteriormente conhecido como Washington Reoskins tirou o “pele-vermelha” do nome e abandonou seu logotipo clássico, que traria a figura do líder indígena John Two Guns White Calf. Mais após uma campanha liderada pelos próprios descendentes de White Calf, os donos da franquia decidiram recuperar a imagem em uma linha de merchandising dedicada ao antigo ídolo da equipe;

**11- Macdonalds:** a rede de fast food anunciou que reverterá algumas de suas práticas voltadas à diversidade. Parar de exigir que os fornecedores assumam compromissos com os chamados objetivos de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI). Retirar-se de pesquisas externas que avaliam a diversidade corporativa. Alterar o nome do Comitê de Diversidade para “Equipe de Inclusão Global”. Em comunicado, a empresa afirmou: “estamos nos afastando do compromisso mútuo da Supply Chain com o DEI a favor de uma discussão mais integrada com os fornecedores sobre a inclusão no que se refere ao desempenho comercial.”

**12- Após a Meta,** a Amazon é mais uma gigante de tecnologia a interromper alguns de seus programas de diversidade e inclusão. As mudanças ocorrem em resposta à crescente oposição de grupos conservadores e as decisões recentes da Suprema Corte dos Estados Unidos da América (EUA). A empresa Meta, que controla o Facebook, Instagram e WhatsApp, disse na segunda-feira 13.01.25 que vai responder até o fim de dia os questionamentos da Advocacia Geral da União-AGU, sobre como garantirá o cumprimento legal da obrigação de combater crimes como racismo e homofobia em suas plataformas. Esta foi a primeira reação oficial ao anúncio da Meta citando que encerrou seu programa de checagem de fatos, que minimiza a circulação de fake news, e relativizou discursos preconceituosos e de ódio, principalmente contra imigrantes, população LGBTQIA+ e mulheres.

No ano passado, 2024, o ambiente corporativo americano decidiu rever e até mesmo encerrar seus programas DEI-Diversidade, Equidade e Inclusão, quando foram envolvidas uma série de grandes empresas tradicionais, cujo público notadamente conservador vinha sendo ignorado desde o advento da cultura Woke desde 2020.

O espectro político ideológico é uma estratégia demasiadamente equivocada do ponto de vista dos princípios básicos de governança corporativa orientada para uma visão de futuro.

As corporações devem obrigatoriamente olhar além de atender aos clientes para gerar lucros aos acionistas.

Pratique ou explique sobre metas de diversidade, que influenciam não só no valor de mercado da empresa, mas também como uma avaliação ruim de poder fazer com que uma empresa seja banida do mercado de capital com trilhões de dólares. Ignora-se que a realidade de que o ativismo social agora traz maiores riscos potenciais, particularmente à luz do colapso do movimento ESG, Governança Ambiental, Social e Corporativa, que no início do ano de 2024 viu um êxodo de 14 trilhões de dólares, à medida que gestores de ativos como BlackRock e Goldman Sachs fugiam para se proteger. A revista inglesa “The Economist”, com editorial recente, defendeu que os investimentos deveriam focar apenas nos aspectos ambientais do ESG, desprezando assim a importância das políticas sociais nas empresas investidas. Elon Musk afirmou que “ESG é uma farsa e o ESG corporativo é um diabo encarnado”, após a SRP Dow ter retirado

do a Tesla do seu rol das empresas certificadas com selo de sustentabilidade, mesmo sendo a Tesla, empresa líder no mercado global de produção de carros elétricos.

Tarq Fancy, ex-diretor de sustentabilidade das BlackRock, maior gestora de capitais do mundo, em maio de 2023, postou no USA Today, que o “setor de serviços financeiros está enganando o público com suas práticas de investimentos pró-meio ambiente e sustentáveis. Cita ainda que ESG é uma fraude por não resolver as questões socioambientais que afligem o mundo e tampouco cria vantagens financeiras significativas para as empresas. Substituir o motivo do lucro pelo altruísmo corporativo não é legal.

A ditadura do Woke Capital tem sido imposto como uma ideologia progressista, quando colocada acima dos resultados entregues pelas campanhas aos seus acionistas e demais stakeholders. Conceitos equivocados e expectativas elevadas conspiram sempre contra os propósitos mais genuínos e estimulam o voluntarismo. A tentação de projetar a todo custo uma imagem socialmente responsável e comprometida com causas nobres, acaba trazendo resultados inversos, pois as práticas de “socialwashing”, como também “greenwashing”, acabam sendo percebidas pelo mercado de consumidores como uma meia máquina corporativa, sem compromisso genuíno de implementar mudanças significativas.

Diversidade, Equidade, Inclusão-DEI não é o problema, mas sim como seus reais propósitos são compreendidos e adotados. Não bastam boas intenções, erros estratégicos podem ser cruciais para a vida das empresas. Mérito, Excelência, Inteligência-MEI é fundamental.

Talles Regence Coelho Gomes, empreendedor, autor do Best Seller “Nada Easy”, mineiro de Carangola, um dos fundadores da G4 Educação, atuando na capacitação de empreendedores e gestores de pequenas e médias empresas afirma, categoricamente que não admitirá em seus quadros funcionais os membros do Wook cujo perfil se resume nas pessoas que culpa todo mundo, menos ele mesmo; que até topa trabalhar, mas não quer hierarquia, não quer ter chefe; que trabalhar, mas de segunda a quarta, com quinta e sexta home office; não está disposto a trabalhar para enriquecer patrão; diz que a vida é uma só...

Jorge Gomes  
Comendador SST 2022  
N848, 04/09/2025

**Luva química**  
CA: 47.043

**JGB**  
Inovação para proteção à vida

**A PRONTA ENTREGA**

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

**Semana CANPAT  
Construção 2025 terá  
programação intensa  
sobre saúde e segurança  
no trabalho**

**Norminha 848, 04/09/2025**

**De 6 a 10 de outubro,** a Semana CANPAT Construção 2025, reunirá autoridades, especialistas e representantes do setor da construção civil. Com o tema “**Gestão eficaz de segurança e saúde no trabalho em altura na construção**” trará uma série de debates e atividades que reforçam a importância da prevenção de acidentes e da promoção da saúde e segurança no trabalho.

A iniciativa é promovida pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), em parceria com o Serviço Social da Indústria (Sesi), a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE) e o Secenci Brasil.

**As inscrições estão abertas. Participe!**

**N848, 04/09/2025**

**Agora você pode  
estudar da melhor  
forma, de onde você  
estiver. Acesse QR CODE  
E SAIBA COMO!!!**

**Faça as Pós-graduações  
dos seus sonhos!**

FACULDADE BOOKPLAY

Garanta um futuro brilhante com os nossos cursos!

- 100% online
- Material incluso
- Zero matrícula
- Horários flexíveis
- NOTA MÁXIMA no MEC

**Matricule-se agora!  
Combo 4 Pós-graduações  
no valor de 1!**

# O Protagonismo na Segurança do Trabalho: Por que começar em você?

Norminha 848, 04/09/2025

A segurança do trabalho é, acima de tudo, sobre pessoas. Normas, EPIs e procedimentos são fundamentais, mas não sustentam uma cultura forte se faltar o principal ingrediente: o protagonismo de cada profissional.

Mais do que obedecer às regras, precisamos compreender que a vida depende das nossas escolhas diárias. E, quando falamos em Segurança do Trabalho, essa verdade se torna ainda mais urgente: cada ação pode proteger ou colocar em risco vidas.

O que significa protagonismo na segurança do trabalho?

Protagonismo é assumir a responsabilidade pela própria jornada. É sair do papel de espectador e decidir ser parte ativa na construção de um ambiente mais seguro.

No contexto da SST, isso significa:

- Reconhecer que a segurança começa em você;
- Ser um exemplo para colegas e equipes;
- Entender que cada atitude tem impacto coletivo;
- Desenvolver uma mentalidade de crescimento constante.

Aqui entra o conceito de mindset desenvolvido por Carol Dweck. Profissionais com mentalidade de crescimento não enxergam a segurança apenas como obrigação, mas como oportunidade de fazer melhor a cada dia.

O desafio do "piloto automático"

Um dos maiores inimigos do protagonismo é a rotina. Repetimos tarefas sem reflexão e acabamos agindo no "modo automático".

Esse piloto automático pode gerar complacência, que é a falsa sensação de que "já sabemos o suficiente" ou que "nunca vai acontecer comigo". É nesse ponto que os acidentes costumam aparecer.

Pergunte-se:

- Estou realmente atento às minhas atitudes no trabalho?
- Estou dando o meu melhor ou apenas cumprindo tabela?
- O que preciso mudar para ser um profissional protagonista?

Liderança pessoal antes da liderança coletiva

Não adianta esperar mudanças apenas de gestores, da CIPA ou do engenheiro responsável. O protagonismo começa em cada um de nós.

Profissionais que exercem liderança pessoal demonstram:

- Disciplina para seguir normas mesmo quando ninguém está olhando;
- Coragem para alertar colegas sobre riscos;
- Visão para enxergar o impacto das próprias escolhas no futuro.

A liderança coletiva só existe quando cada indivíduo decide liderar a si mesmo.

Protagonismo é também sobre propósito

Segurança do trabalho não é burocracia. É vida.

É sobre o pai que volta para casa, a mãe que não se fere, o jovem que pode realizar seus sonhos porque está saudável.

Quando enxergamos a profissão como uma missão com propósito, tudo ganha novo sentido. Como disse Simon Sinek, em Comece pelo Porquê, o propósito é a fonte que dá significado ao "como" e ao "o quê" fazemos.

Para técnicos e engenheiros de segurança, o propósito é claro: proteger vidas e inspirar mudanças. Esse é o legado que diferencia



quem apenas cumpre funções de quem realmente faz a diferença.

Como desenvolver o protagonismo na prática?

Alguns passos simples podem transformar sua atuação:

- Questione-se diariamente: estou agindo de forma segura?
- Busque aprendizado constante: estude, leia, participe de eventos (como o PDS).
- Seja exemplo: atitudes falam mais alto do que discursos.
- Conecte-se ao propósito: lembre-se sempre de que cada escolha protege vidas.

A decisão está em suas mãos

A cultura de segurança não nasce de decretos ou cartazes na parede. Ela nasce de decisões individuais que inspiram decisões coletivas.

O protagonismo na segurança do trabalho começa em você.

A pergunta é: você está disposto a assumir esse papel?

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

N848, 04/09/2025

# CBIC e SENAI promovem 2º Workshop de Construção Industrializada e Sustentável em Brasília

Norminha 848, 04/09/2025

Após a primeira edição em Salvador, a Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC), com apoio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), realiza no dia 16 de setembro, em Brasília, o segundo Workshop Construção Industrializada e Sustentável. O encontro será das 9h às 17h e reunirá lideranças do setor da construção civil.

Na edição anterior, realizada no SENAI Cimatec, especialistas da indústria, governo e academia mapearam os principais desafios da construção industrializada, priorizaram os mais relevantes e sugeriram soluções iniciais.

Nesta etapa, os participantes vão apresen-



O Primeiro "Workshop Construção Industrializada e Sustentável", foi realizado em fevereiro de 2025, no SENAI CIMATEC

# MRV lança programa de estágio com vagas em Rio Preto/SP

Norminha 848, 04/09/2025

A MRV, maior construtora da América Latina e líder no segmento imobiliário econômico, está com inscrições abertas para seu novo Programa de Estágio, oferecendo 05 vagas em Rio Preto para estudantes de Engenharia Civil, Arquitetura, Engenharia de Produção Civil e Engenharia de Produção. No Brasil, são 219 vagas abertas em 22 estados do Brasil, contemplando mais de 90 cidades.

O programa chega reforçado por um reconhecimento nacional: recentemente, a MRV, do grupo MRV&CO, foi eleita a 4ª empresa mais atrativa para se trabalhar no Brasil no setor de engenharia, segundo o ranking da Universum, empresa global de pesquisa e consultoria. Entre os motivos destacados pelos participantes estão a boa referência para carreira, as oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional e a força da marca.

Com operações em todas as regiões do país, a iniciativa é voltada para estudantes curiosos e inovadores. "Queremos turbinar o nosso time de engenharia com pessoas inquietas, que não se contentam com o 'sempre foi assim'. Gente curiosa, que pergunta, propõe, cutuca, desafia. Pessoas que sabem que aprender é um



Na cidade, a maior construtora da América Latina está oferecendo 05 oportunidades de estágio para estudantes de Engenharia Civil, Arquitetura, Engenharia de Produção Civil e Engenharia de Produção. No Brasil, são 219 vagas abertas em 22 estados do Brasil, contemplando mais de 90 cidades.

tar os resultados do primeiro encontro, validar ações prioritárias e buscar sinergias com iniciativas já em andamento. Também será definida uma proposta de encaminhamento, incluindo responsáveis, cronograma, entregáveis e possíveis fontes de fomento.

Segundo o presidente da CBIC, Renato Correia, "a contribuição será fundamental para fortalecer esta agenda estratégica, que visa impulsionar a industrialização e a sustentabilidade na construção civil brasileira."

N848, 04/09/2025

**Faça as Pós-graduações dos seus sonhos!**

FACULDADE BOOKPLAY

Faculdade Bookplay  
Contato do WhatsApp

Garanta um futuro brilhante com os nossos cursos!

- ✔ 100% online
- ✔ Material incluso
- ✔ Zero matrícula
- ✔ Horários flexíveis
- ✔ NOTA MÁXIMA no MEC

Matricule-se agora!  
Combo 4 Pós-graduações no valor de 1!

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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br

processo constante e que encare essa jornada como uma maratona, aprendendo, propondo e ajudando a moldar o futuro do setor", afirma Joyce Asselli Fiuza Machado, coordenadora de Business Partner da companhia.

As oportunidades de estágio são uma atuação direta em obras e projetos que impactam a comunidade local, proporcionando aos estudantes aprendizado e contato com as mais modernas práticas de engenharia e construção civil.

De acordo com Joyce, quem conta com a MRV como porta de entrada para o mercado de trabalho pode vislumbrar um crescimento profissional diferenciado. "Mais de 90% dos engenheiros da MRV&CO que temos hoje iniciaram a carreira como estagiários. As oportunidades de crescimento e aprendizado são infinitas", afirma. O programa prevê que os estagiários da companhia acompanhem todas as etapas de uma obra, do planejamento à entrega das chaves, conhecendo o método construtivo e as rotinas diárias.

Além disso, como benefício, o programa oferece bolsa-auxílio de R\$ 1.150,00 para carga horária de 4 horas e R\$ 1.700,00 para 6 horas, além de vale-lanche. Os estagiários também terão acesso a iniciativas que valorizam o bem-estar e o desenvolvimento profissional, como:

- Folga no mês do aniversário;
- Programa de incentivo à prática de atividades físicas;
- Programa de incentivo à saúde mental;
- Capacitações personalizadas e programa de aceleração de carreira;
- Plataforma de descontos exclusiva.

"Mais do que um estágio, esta é uma oportunidade de trabalhar em uma das companhias mais admiradas do Brasil, reconhecida por sua inovação, impacto social e liderança de mercado. O recente reconhecimento no ranking da Universum comprova que a MRV é um destino desejado para quem quer construir uma carreira sólida na engenharia", reforça Joyce Asselli Fiuza Machado.

Live de apresentação

No dia 15 de setembro, às 17h, a MRV realiza uma live no YouTube para apresentar o Programa de Estágio. O bate-papo será conduzido por Ronaldo Motta, Vice-Presidente de Produção da MRV, e trará mais detalhes sobre a iniciativa e a carreira na companhia:

<https://youtube.com/live/zhw6ic3AsNs>

Inscrições: Os interessados devem se inscrever no link:

<https://programaestagiomrveco.gupy.io/>  
Até o dia 03 de outubro

N848, 04/09/2025

# Avental de raspa: segurança, durabilidade e compra certa

Norminha 848, 04/09/2025

**Se você precisa justificar** o investimento no melhor EPI para sua equipe ou busca defender a rentabilidade da sua revenda, este guia é seu ponto de partida.

O avental de raspa, um item essencial na proteção contra riscos na soldagem, é o foco da análise. Dominar suas especificações, ciclo de vida e diferenciais é a chave para transformar um desafio de custo em uma decisão inteligente e um produto comoditizado em uma venda de valor.

A seguir, apresentamos um manual prático com os argumentos técnicos e comerciais que você precisa para fazer a escolha certa.

**Para que serve o avental de raspa? Entendendo a proteção na prática**

Pense no avental para soldador como o “pejto de aço” da proteção. Ele não é um luxo, é a linha de frente que recebe os impactos do dia a dia para garantir a integridade do trabalhador. Sua missão é proteger o tronco contra alguns dos principais riscos na soldagem:

**Agentes abrasivos e escoriantes:** sabe aquela rebarba de metal, aquela superfície áspera ou aquele material que parece uma lixa? O avental de raspa para soldador serve como uma segunda pele, muito mais resistente, para evitar cortes e arranhões que podem levar a infecções e afastamentos.

**Respingos de metais fundidos:** este é o principal campo de batalha do avental para soldador. Cada fagulha incandescente que salta do ponto de solda é uma queimadura grave em potencial. O avental de raspa é a barreira que impede esse ataque, um requisito básico de conformidade que um profissional de SST não pode negligenciar.

**Calor radiante:** a solda não queima só por contato. O calor que ela irradia é intenso e, ao longo do dia, causa fadiga e aumenta o risco de acidentes. A raspa de couro é um excelente isolante térmico, permitindo que o trabalho seja feito com mais foco e segurança.

**Qual é o seu campo de batalha? Escolhendo o tipo certo de avental em raspa**

Não existe “um” avental de raspa. Existe o avental certo para a operação certa. Especificar o modelo correto é garantir a segurança, a conformidade e, crucialmente, a aceitação pelo usuário final, que preza pelo conforto e design.

**O ágil:** avental de raspa sem manga (tipo



*A escolha do avental de raspa ideal depende de uma análise de 3 fatores principais: 1) Tipo de operação: avalie a necessidade de mobilidade versus a de proteção completa. O modelo sem manga (açougueiro) prioriza a agilidade, enquanto o com manga (barbeiro) é essencial para solda pesada e com muitos respingos. 2) Qualidade e conformidade: verifique se o avental possui Certificado de Aprovação (C.A.) válido e se atende à norma 11611:2024, preferencialmente Classe 2 para maior segurança. Detalhes como costuras com fios de aramida são um diferencial. 3) Custo-benefício e durabilidade: analise além do preço inicial. Um avental bem fabricado e que segue as recomendações de conservação terá uma vida útil maior, representando um menor “custo total de propriedade”.*

açougueiro)

Este é o “guerreiro veloz”. Ideal para trabalhos que exigem máxima mobilidade dos braços e precisão. Um avental de raspa sem manga de boa procedência (CA 13.989) já atinge o nível de proteção Classe 2 da norma 11611:2024, oferecendo alta segurança para a maioria dos trabalhos de solda.

**Conheça todos os detalhes do avental de raspa sem mangas.**

**A fortaleza:** avental de raspa com manga (tipo barbeiro)

Aqui a conversa é outra. Este é o “tanque de guerra”. Por oferecer cobertura completa para o tronco e braços, é a escolha mais segura para solda pesada. Modelos de referência (CA 16.070) são testados e aprovados como Classe 2, garantindo performance superior contra respingos.

**Conheça a proteção completa do avental tipo barbeiro.**

**A elite:** avental de raspa com manga ignífuga

Se o avental tipo barbeiro é um tanque, este é uma força especial. Feito com raspa Kourion e tratado quimicamente para não propagar chamas, ele eleva a segurança a outro patamar, garantindo a classificação máxima de Classe 2 de proteção contra os riscos térmicos da soldagem.

**Descubra toda a tecnologia que o avental de raspa ignífuga pode entregar ao trabalhador.**

**Insight para o Revendedor:** o seu maior medo é o estoque parado e a margem esmagada, certo? A cura para isso é a venda consultiva. Em vez de perguntar “qual avental você precisa?”, pergunte ao seu cliente “me descreva a sua operação de solda”. Ao indicar o modelo exato para a necessidade dele, você deixa de ser um “revendedor” e se torna um especialista. Você justifica o preço do produto mais indicado ao risco, aumenta sua margem e fideliza o cliente, que passa a confiar em suas entregas, não em seus descontos. É assim que se vence a guerra contra a comoditi-

zação.

**A verdade sobre o material: afinal, o que é a raspa de couro?**

O couro bovino é um material espesso que, para ser aproveitado na indústria de EPIs, é dividido em duas camadas principais.

- A camada externa, mais lisa e nobre, é

chamada de “flor”. É a partir dela que se produz a vaqueta, material usado em luvas que exigem mais tato e flexibilidade.

- A camada interna, por sua vez, é a “raspa”. Sua principal característica é a trama de fibras densas e brutas, que lhe confere altíssima resistência. É essa robustez que torna a raspa o escudo ideal contra o corte, o calor e a abrasão encontrados na soldagem.

**CA, o “CPF” do seu EPI: a garantia que você precisa exigir**

Todo cidadão tem um CPF. Todo EPI confiável tem um C.A. (Certificado de Aprovação). É simples assim. O C.A. válido é o “passaporte” do produto, a primeira barreira de conformidade de que precisa ser vencida antes de qualquer outra discussão técnica ou comercial. Usar ou especificar um EPI sem CA válido é um risco legal e de segurança inaceitável.

**Além do CA: normas técnicas e detalhes de fabricação**

Mas ter um CA é apenas o começo. O que exatamente é avaliado durante os testes? A qualidade e a segurança de um avental de raspa são regidas por normas técnicas rigorosas e por um processo de fabricação criterioso. Conhecer esses detalhes é o que separa uma escolha baseada em conformidade de uma decisão baseada em excelência.

**Normas que regem a segurança**

Todo EPI no Brasil é regido pela NR 6 (Norma Regulamentadora nº 6), que obriga o fornecimento do equipamento pelo empregador. Mas essa é apenas metade da história. A NR-6 diz o que fazer, mas são as normas técnicas de desempenho que definem o quão bem um EPI realmente protege.

Para o avental de raspa usado em soldagem, a principal referência é a norma internacional ISO 11611:2024. Esta norma é crucial, pois estabelece os critérios de performance e classifica as vestimentas em duas categorias:

**Classe 1:** Proteção para riscos mais baixos, para técnicas de soldagem com menos respingos e calor radiante.

**Classe 2:** Proteção para riscos mais eleva-

dos, exigida em técnicas de soldagem mais pesadas (como MIG/MAG com altas correntes e goivagem) que geram muito mais respingos e calor.

**O segredo para seu avental de soldador não virar uma lixa: como cuidar e amaciar**

**Vamos ser sinceros:** não há nada pior do que a queixa de um trabalhador sobre um EPI que ficou “duro” por causa do suor e da sujeira. A boa notícia é que, com os cuidados corretos, é possível prolongar a vida útil do avental de raspa.

**Higienização e conservação: a recomendação técnica**

Para garantir a integridade das propriedades protetivas da raspa, a maioria das fichas técnicas e fabricantes recomenda a higienização exclusivamente a seco. A lavagem com água pode remover tratamentos do couro e comprometer a segurança. O processo correto é:

**1. Escovação:** use uma escova de cerdas macias para remover toda a poeira e sujeira superficial.

**2. Manchas de graxa/óleo:** limpe imediatamente com um pano seco. Áreas contaminadas por esses produtos perdem suas propriedades de proteção e o EPI deve ser avaliado para descarte.

**3. Armazenamento:** guarde o avental sempre pendurado, em local seco, arejado e longe da luz solar direta.

**O desafio do couro rígido: e quando o avental já endureceu?**

Sabemos que, com o uso e o suor, a raspa pode perder sua flexibilidade, tornando-se desconfortável. Embora a recomendação técnica priorize a limpeza a seco, a recuperação da maleabilidade com hidratantes de couro é uma prática comum para tentar salvar o EPI.

**Atenção:** Este procedimento deve ser feito com extrema cautela, pois pode alterar as características originais de proteção do EPI. Consulte sempre a ficha técnica ou o fabricante do seu avental antes de aplicar qualquer produto. Se optar por fazê-lo, use uma camada mínima e uniforme de um condicionador de couro de boa procedência.

**Honestidade acima de tudo: o que o avental de raspa não vai fazer por você**

Confiança se constrói com a verdade. E a verdade é que o avental de raspa não é a armadura do Homem de Ferro. Saber seus limites é crucial para uma gestão de riscos eficaz e para evitar a escolha de um fornecedor inadequado.

**Impactos violentos:** não, ele não foi feito para segurar a ponta de um vergalhão ou parar um disco de esmerilhadeira que se quebrou. A função dele é proteger contra respingos e abrasão, não contra impactos de alta energia.

**Produtos químicos:** ele não é impermeável. Agentes químicos corrosivos vão passar por ele e atingir a pele. Para isso, existem vestimentas de segurança específicas.

**O avental no quebra-cabeça da segurança: uma peça não vence o jogo**

A segurança na soldagem é um sistema. Pense no avental de raspa como o seu general na linha de frente, protegendo o tronco com máxima eficiência. Mas nenhum general vence uma guerra sozinho. A proteção completa exige um esquadrão de EPIs em sintonia: máscaras para os olhos, luvas para as mãos e respaldadores para as vias aéreas. Para aprender a montar este time de elite e criar uma barreira de segurança impenetrável, leia nosso guia definitivo sobre EPIs para soldador.

**FAQ: a real sobre as dúvidas do dia a dia**

*Continua na Página 13/13*

**“Universidade  
A Voz do SESMT”**

Sábados das 8 às 9 horas  
Com Alfredo Luiz e Humberto  
[NO RÁDIO – NO INSTAGRAM](#)

**“Café com Segurança”**

Sextas-feiras às 7h30  
Com Iva Barbosa (IvaBella)  
[NO INSTAGRAM](#)

**“Gestão de SST de A a Z”**

Quartas-feiras às 19 horas  
Com Johan Barbosa  
[NO INSTAGRAM](#)

**“Justiça no SESMT”**

Sábados das 9 às 11 horas  
Com Sylvio Silomar  
[NO YOUTUBE](#)

**“CIPAcasST com PJ Show”**

Segundas-feiras às 20h27  
[NO YOUTUBE](#)

**“Abril Verde Cast”**

Sábados das 7 às 9 horas  
Com Nivaldo Barbosa e Amigos  
[NO RÁDIO - NO YOUTUBE](#)



# Cérebro em Ação

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

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

## ADULTO CHUPANDO CHUPETA?

Norminha 848, 04/09/2025

**Autorregulação emocional ou infantilidade?** A imagem de um adulto chupando chupeta pode gerar reações mistas, dependendo do contexto, e pode ser interpretada como:

1. Relaxamento ou Mecanismo de Regulação Emocional

Para algumas pessoas, a chupeta funciona como um objeto de conforto - assim como roer unhas, mascar chiclete, ou segurar um cobertor macio. Nesses casos, ela pode ajudar a:

- Reduzir a ansiedade
- Gerar sensação de segurança
- Substituir comportamentos compulsivos mais danosos (como fumar)

Isso está mais ligado à autorregulação emocional do que à infantilidade.

2. Infantilidade ou Regressão

Em outros contextos, pode ser um sinal de:

- Regressão psicológica: retorno temporário a comportamentos infantis como forma de

lidar com estresse ou trauma.

- Fetichismo ou práticas age play: em contextos adultos consensuais, algumas pessoas se engajam em comportamentos infantis como expressão emocional, sexual ou terapêutica.

3. Distinção entre Patológico e Inofensivo

- Inofensivo: se o uso da chupeta não interfere nas relações sociais, no trabalho, ou na saúde, é uma escolha pessoal e não necessariamente um problema.

- Patológico: se o comportamento é compulsivo, afeta a qualidade de vida ou está relacionado a traumas não resolvidos, pode ser um sinal de que ajuda profissional seria útil.

Não é automaticamente infantilidade. Pode ser um comportamento de busca por conforto, uma expressão pessoal, ou um sinal de algo mais profundo. O contexto e a frequência fazem toda a diferença.

N848, 04/09/2025

## Palestras sobre liderança, dados e gestão marcam a APAS Experience Presidente Prudente 2025

Norminha 848, 04/09/2025

No próximo dia 9 de setembro, Presidente Prudente/SP sediará a edição 2025 da APAS Experience, promovido pela APAS – Associação Paulista de Supermercados. O encontro será realizado no Salão do Limoeiro da Unoeste e vai reunir supermercadistas, fornecedores, especialistas e autoridades da região para um dia de networking, debates e palestras, com foco em liderança, inteligência de dados e gestão de pessoas.

Entre os destaques da programação está a palestra de Léo Rommano, com o tema “Como os líderes constroem as melhores empresas para trabalhar”, abordando práticas de liderança, gestão de equipes e cultura organizacional. Na sequência, o público poderá acompanhar a palestra de Sandro Magaldi, especialista em gestão e estratégia, com o tema “Você está preparado para a gestão do amanhã?”, que discutirá as transformações do varejo e o papel dos líderes diante de um mercado cada vez mais competitivo.

O evento também terá o painel “Inteligência de dados como aliado dos supermercados”, com participação de Felipe Queiroz, economista-chefe da APAS, e Felipe Passarelli, head de Inteligência de Mercado da Scanntech, que apresentarão como o uso de dados pode ser decisivo para tomadas de decisão mais assertivas e para o aumento da performance no setor.

A partir das 18h, será aberta oficialmente a Feira de Negócios, que segue até as 22h, reunindo expositores, fornecedores e supermercadistas da região. O espaço será dedicado à geração de parcerias, apresentação de soluções inovadoras e estímulo a novos negócios.

Segundo Erlon Ortega, presidente da APAS, o propósito do APAS Experience é mostrar que o setor supermercadista é um grande parceiro do desenvolvimento regional. “Ao reunir supermercadistas, fornecedores e a comuni-

**Evento promovido pela APAS - Associação Paulista de Supermercados será realizado em 9 de setembro e reunirá lideranças do setor no Salão do Limoeiro da Unoeste** e vai reunir supermercadistas, fornecedores, especialistas e autoridades da região para um dia de networking, debates e palestras, com foco em liderança, inteligência de dados e gestão de pessoas. Além disso, conseguimos integrar indústria e autoridades locais em torno de um mesmo objetivo: fortalecer o setor e impulsionar o desenvolvimento econômico e social da região”, ressalta.

Para o diretor regional da APAS em Presidente Prudente, Marcio Eduardo Cavalaro, a edição reforça o papel da entidade na valorização do setor. “Estamos muito entusiasmados com mais uma edição da APAS Experience em Presidente Prudente. O evento é uma oportunidade estratégica para conectar a indústria local aos supermercadistas da região, fortalecer a economia e ampliar os negócios. A APAS cumpre seu papel ao valorizar e integrar toda a cadeia de abastecimento”, afirma Cavalaro.

**SERVIÇO**  
**APAS EXPERIENCE PRESIDENTE PRUDENTE 2025**

Data: 09 de Setembro de 2025  
Horário: Início às 14h e encerramento às 22h  
Local: Local: Unoeste – Salão do Limoeiro Rodovia Raposo Tavares, Km 572 – Bairro Limoeiro, Presidente Prudente – SP  
Informações: (18) 99690-7494;

regional.presprudente@apas.com.br  
RSVP: O credenciamento de IMPRENSA deve ser feito pelo telefone (17) 98142-7697 ou pelo e-mail apas@gb.com.br com Lucas Pelai

N848, 04/09/2025

Continuação da Página 12/13

No dia a dia do mercado, algumas dúvidas sobre EPIs são tão recorrentes que acabam gerando informações desencontradas. Para acabar com qualquer incerteza e separar os fatos dos mitos, respondemos abaixo as perguntas mais comuns e críticas sobre o avental de raspa. São respostas diretas, baseadas em nossa experiência, para garantir que sua decisão seja sempre a mais segura e eficiente.

**Quais são os principais tipos de avental de raspa?**

A diferença principal está no nível de cobertura. Basicamente, existem três modelos:

**Sem manga (tipo açougueiro):** protege o tronco e prioriza a agilidade dos braços.

**Com manga (tipo barbeiro):** oferece proteção completa para tronco e braços, ideal para solda pesada.

**Versões com tratamentos especiais:** como o avental ignífugado, para operações de altíssimo risco.

**Qual a vida útil de um avental de raspa?**

É importante diferenciar a validade do C.A. (Certificado de Aprovação) da vida útil do produto em uso. Embora a durabilidade real dependa diretamente da frequência e intensidade do trabalho, existem diretrizes técnicas e de fabricantes para o descarte:

**Vida útil em uso:** fontes técnicas e de segurança do trabalho recomendam um prazo de até 6 meses para uso frequente ou intermitente.

**Validade em estoque:** fabricantes geralmente estipulam um prazo de validade de até 3 anos para o produto armazenado corretamente, antes do primeiro uso.

A regra de ouro, no entanto, é a inspeção diária. Ao primeiro sinal de rasgo, furo, costura solta ou área danificada, o EPI deve ser imediatamente descartado e substituído, indepen-

dentemente do tempo de uso.

**Qual o valor médio de um avental de soldador?**

É natural pesquisar preços, e uma busca rápida em algum marketplace vai te mostrar uma infinidade de opções de “avental de raspa”. Mas é aí que mora o perigo. A verdadeira análise, aquela que separa o profissional do amador, vai muito além da etiqueta de preço.

Um EPI de maior durabilidade e conforto, que é bem aceito pela equipe, representa um custo-benefício imbatível a longo prazo, pois diminui as trocas constantes e, principalmente, o risco de acidentes. É o chamado “custo total de propriedade”: o produto mais barato quase sempre sai mais caro no final.

**O veredito final**

A jornada por um Equipamento de Proteção Individual, muitas vezes, começa de forma simples: em uma planilha de custos, na busca pelo menor preço ou na necessidade imediata de substituir uma peça gasta.

Mas, como vimos neste guia, o destino final dessa jornada é um lugar muito mais importante. Para o profissional de SST, ele termina na tranquilidade de uma equipe protegida e de um orçamento bem investido. E para o soldador ou profissional na linha de frente, termina no seu próprio corpo, na certeza de voltar para casa em segurança ao final do dia.

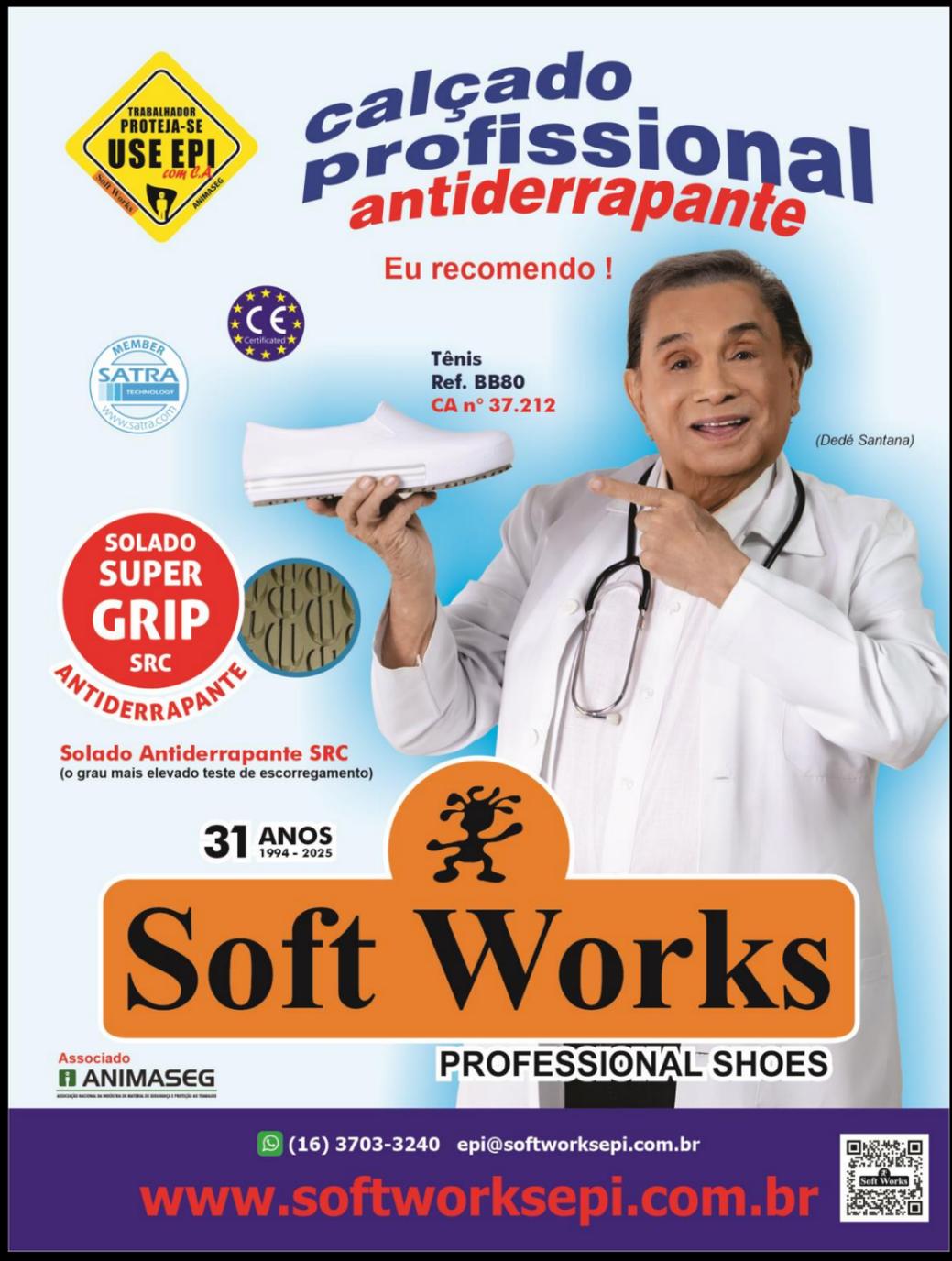
A escolha do avental certo, portanto, transcende a simples compra de um EPI. É um investimento direto na produtividade, na reputação e, acima de tudo, na integridade da vida humana.

Fernando Zanelli

Reconhecido como um dos maiores especialistas do Brasil em EPIs de Raspa e Vaqueta, acumula mais de 25 anos de experiência prática e aprofundada em toda a cadeia produtiva: do curtimento do couro à entrega do produto final.

ZANEL

N848, 04/09/2025



**calçado profissional antiderrapante**

**Eu recomendo !**

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)

**SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE**

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

**31 ANOS** 1994 - 2025

**Soft Works**

Associação ANIMASEG

**PROFESSIONAL SHOES**

(16) 3703-3240 epi@softworksepi.com.br

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