

Norminha

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

Rádio SESMT 1

CLIQUE ABAIXO E ACESSO

NORMAS REGULAMENTADORAS

Revista Eletrônica Semanal - Desde 18/08/2009 - Distribuição Gratuita - Ano 17 - Edição: 849 - 11/09/2025 - 13 Páginas
Responsável: Maioli, WC (Comendador de Honra da SST e Professor Honoris Causa) Mte 51/09860-8 - contato@norminha.net.br - Whats (18) 99765-2705

Esclarecendo a Aplicação da Norma Regulamentadora NR 1

Norminha 849, 11/09/2025

Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor.

As legislações, sejam em que área se destinem, visam regulamentar, disciplinar e respaldar as formas como os processos de vem ocorrer na sociedade organizada.

Não obstante a essas premissas, volta e meia, os legisladores ao sugerirem ou ratificarem um texto legal revisado, sem o devido cuidado, não proposadamente, confundem mais do que esclarecem o que deveria ser entendido sem muitas dificuldades, principalmente por aqueles que zelam pelo cumprimento legal.

Então, tomemos como base o burburinho que a recente revisão na Norma Regulamentadora NR 1 vem causando, pois como sabemos esta norma legal de caráter geral, surgiu no bojo da lei 6.514, em 22 de dezembro de 1977, do Ministério do Trabalho e foi posta em vigor pela Portaria 3.214, em 08 de junho de 1978, chamada na época até recentemente de Disposições Gerais, por tratar de forma generalista e introdutória de diversos aspectos da Segurança e Medicina do Trabalho em todo o Brasil.

As Normas Regulamentadoras não são cláusulas pétreas, e periodicamente passam com atualizações oportunas, quando assim as Comissões Tripartites julgarem necessário, como é o caso das revisões que vem acontecendo na NR 1.

Em março de 2020, a Portaria da Secretaria da Presidência, estabeleceu mudanças significativas como o novo título, a partir da qual a mesma passou a ser intitulada de Disposi-

ções e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, introduzindo à essa norma conceitos e princípios fundamentais para a Gestão de Riscos, e o novo Programa obrigatório chamado PGR, Programas de Gerenciamento de Riscos para todas as empresas, salvo algumas exceções previstas na norma. O PGR substituiu o PPRA e PCMAT, os quais vigoravam na época. Porém, este programa, depois muitos debates e revisões na referida Comissão, apenas passou a ser obrigatória em 03 de janeiro de 2022.

Com o avanço dos registros de doenças mentais, principalmente após a Pandemia da Covid 19, a nova e mais recente revisão da NR 1, estabeleceu-se que o Grupo de Riscos de Natureza Psicossocial seja incluído no PGR, porém esta nova exigência apenas vigorará em 26/05/2026, cabendo as empresas até esta data iniciarem adequações e tomarem ações no sentido de realizarem a Identificação dos Fatores de Riscos Psicossociais, realizarem as Avaliações deste Fatores e elaborarem o Plano de ação para controle deste novo grupo de risco previsto a ser incluído no PGR.

Importante lembrar que quando em vigor estarão previstas penalidades para quem não estiver ajustado a essa nova exigência.

Em linguagem clara, pode-se afirmar que no mês de maio de 2026, o PGR com os Riscos Psicossociais vai chegar chegando. Salvo melhor juízo!

N849, 11/09/2025

ESPECIAL DIA DO ELETRICISTA - SENAI BRÁS
INSCRIÇÕES: 01/09 A 10/10
CREDENCIAMENTO DIA 17 - 08H20 - 09H30
INÍCIO DO EVENTO: 09H
R. MONSENHOR ANDRADE, 298 - BRÁS - SÃO PAULO

SIGAM NOSSAS REDES SOCIAIS REALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO
Abrapeel

Dia do Eletricista: 17 de outubro em São Paulo

Norminha 849, 11/09/2025

Reserve o seu lugar para este evento em São Paulo no dia 17 de outubro, o Dia do Eletricista.

Ele acontecerá no Senai Brás, Rua Monsenhor Andrade, 298 - Brás, São Paulo (Capital), com realização e organização da Abrapeel - Associação Brasileira de Profissionais Eletricistas e Eletrônicos.

Um evento mais que especial neste dia dedicado ao profissional que leva energia à sociedade, que conecta pessoas, que leva segurança e se capacita a cada dia com segurança e tecnologia.

Garanta a sua vaga, apenas pré-inscritos cessarão o local.

O credenciamento começa às 08h20 e termina às 09h30.

A abertura do evento começa às 09h.

Não se atrase para não perder um só conteúdo.

Exposição com grandes empresas.
Com a presença de alguns influenciadores.
Entrevistas e transmissão ao vivo.
Palestras dinâmicas.
Sorteios especiais.

INSCRIÇÕES:
<https://www.abrapeel.com/event-details/eletricista-ligado-se-destaca-dia-do-eletricista-17-de-outubro>

N849, 11/09/2025



29 de Novembro de 2025
Das 8 às 18 horas em Londrina/PR
EVENTO GRATUITO

Conhecimento, conexão e ação para transformar a Segurança do Trabalho!
Garanta sua vaga gratuita neste link:
<https://protagonistasdaseguranca.com.br/>
Norminha vai estar presente!

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

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

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

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

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

advocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br

CERTIFICADOS com ART e comprovação de proficiência

Em Araçatuba/SP, Janeiro e Fevereiro/2026

CURSOS PRESENCIAIS COM DESCONTÃO

INSTRUTOR NR20: 09 e 10 de janeiro/2026 - 8 às 18 horas
Com Engenheiro Mateus Henriques (Valor normal: R\$1.400,00 por pessoa)
Até 31/10/25: R\$500,00 - 01 a 28/11/25: R\$600,00 - 01 a 29/12/25: R\$800,00

INSTRUTOR INTEGRADO NR33/35: 14, 15, 16 e 17 de jan de 2026 - 8 às 18 hs
Com Engenheiro Mateus Henriques (Valor normal: R\$1.800,00 por pessoa)
Até 31/10/25: R\$700,00 - 01 a 28/11/25: R\$800,00 - 01 a 29/12/25: R\$1.000,00

HO+PERÍCIA: 22, 23 e 24 de janeiro de 2026 - 8 às 18 horas
Com Engenheiro José Luiz Navarro (Valor normal: R\$1.800,00 por pessoa)
Até 31/10/25: R\$600,00 - 01 a 28/11/25: R\$700,00 - 01 a 29/12/25: R\$900,00

INSTRUTOR INTEGRADO (OPERADOR EMPILHADORA/GUINDAUTO/PONTE ROLANTE): 29, 30 e 31 de janeiro de 2026 - 8 às 18 horas
Com Engenheiro Mateus Henriques e Instrutores Maioli/Lizemar (Valor normal: R\$1.600,00 por pessoa)
Até 31/10/25: R\$600,00 - 01 a 28/11/25: R\$700,00 - 01 a 29/12/25: R\$900,00

INSTRUTOR/AUDITOR NR12: 05, 06 e 07 de fevereiro de 2026 - 8 às 18 horas
Com Engenheiro Marco Lima (Valor normal: R\$1.800,00 por pessoa)
Até 31/10/25: R\$600,00 - 01 a 28/11/25: R\$700,00 - 01 a 29/12/25: R\$900,00

PARA PAGAMENTO APÓS CURSO, VALOR NORMAL

ATENÇÃO: Valores à vista conforme datas previstas. Ou, em até 12X no cartão sobre valores dentro das datas de oferta

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

tmm milma F FLEXX MHS 事故防止

Cursos presenciais que ajudam a manter as edições de Norminha! Participe!

CURSO TÉCNICAS DE SEGURANÇA EM RADIAÇÃO

Capacitação para levantamento de dados e aplicação de medidas preventivas

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

INCLUSO: MATERIAL DIDÁTICO, AULAS TEÓRICAS/PRÁTICAS, LANCHE 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.

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

Destques nesta edição:

Norminha 849, 11 de setembro de 2025

PÁGINA 02/13 - Você conhece a hierarquia de controle? - Justiça respalda acesso a via aérea por enfermeiros em emergências.

PÁGINA 03/13 - O DDS que Virou Sermão. - Como deve ser feito o envio do evento s-2240 ao e-Social? - Francisco Fernandes Cortes é reeleito presidente da ANAMT.

PÁGINA 04/13 - Justiça condena empresa líder em compensados em multa de R\$ 4,5 mi por negligência em segurança do trabalho. - Destrua sua Mente!

PÁGINA 05/13 - Inteligência Emocional: A chave para profissionais de SST que lideram com impacto. - No Dia Mundial da Alfabetização, iniciativa para reduzir o analfabetismo no Brasil ganha destaque.

PÁGINA 06/13 - Indústria farmacêutica brasileira deve crescer 10,6% em 2026 e superar R\$ 220 bilhões em movimentações. - Como Itau descobriu baixa produtividade de funcionários em home office antes de demissão em massa?

PÁGINA 07/13 - A Ilusão do "presta atenção" na Segurança. - Artigo de revisão analisa exposição ao benzeno em postos de combustíveis ao redor do mundo.

PÁGINA 08/13 - GRO e PGR: guia para a Gestão de Riscos Ocupacionais.

PÁGINA 09/13 - GRO e PGR: guia para a Gestão de Riscos Ocupacionais.

PÁGINA 10/13 - Prefeitura de Esperança é Finalista do Prêmio Proteção Brasil 2025.

PÁGINA 11/13 - A nossa necessidade será a verdadeira criadora.

PÁGINA 12/13 - Relatório Com Dados Jornalístico com a Análise Comparativa de Acidentes: Elevador da Glória (Lisboa) e Bondinho de Santa Teresa (Rio de Janeiro).

PÁGINA 13/13 - Tecnologia que informa localização de quem liga para centrais de atendimento de emergência está disponível para os usuários do Sinesp CAD. - Treinamentos corporativos inéditos.

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!



Hierarquia da Prevenção

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

Orlane Pereira

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



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

Você conhece a hierarquia de controle?

Norminha 849, 11/09/2025

Você conhece a hierarquia de controle? Essa é uma pergunta que eu faço com frequência quando converso sobre segurança do trabalho. Na maioria das vezes, as pessoas até têm uma ideia, mas não entendem a fundo o que realmente significa. E vou te contar: isso faz toda a diferença entre um ambiente seguro e um que está prestes a virar notícia por um acidente grave.

Deixa-me te levar lá atrás, para uma visita que fiz numa indústria. Era um dia comum, daqueles que a gente entra no ambiente de trabalho e já percebe os desafios no ar. Logo no início, me deparei com um equipamento que parecia saído de um filme antigo. Uma verdadeira peça de museu, mas que, para os operadores, ainda “dava conta”. Quando perguntei sobre os riscos, um deles respondeu com aquele sorriso sem graça: “Ah, doutor, é só ter cuidado que não dá nada não.”

Esse “não dá nada não” é a raiz de muitos problemas. E é aqui que entra a hierarquia de controle. Eu expliquei para eles, ali mesmo, que segurança vai muito além de improvisos e gambiarras. A hierarquia de controle é a bússola que nos orienta a reduzir os riscos, eliminando o perigo pela raiz sempre que possível.

Mas deixa eu te explicar de um jeito simples, sem enrolação. A hierarquia de controle é como uma escada: quanto mais alto você sobe, mais efetiva é a solução. Lá no topo, temos a eliminação do risco. É como arrancar o problema pela raiz. Não tem perigo? Então, não tem acidente. Parece óbvio, né? Mas, no dia a dia, é onde mais encontramos resistência. Afinal, “funciona assim há anos, pra que mudar?”

Se não dá para eliminar, a gente parte para a substituição. É como trocar um vilão por alguém menos perigoso. Um exemplo? Substituir produtos químicos nocivos por alternativas menos agressivas. Mais fácil e, muitas vezes, até mais barato no longo prazo.

Abaixo disso, temos os controles de engenharia. Aqui, a gente tenta isolar o risco. É aquela história: se o perigo não pode sumir, ele não pode chegar nas pessoas. É como criar uma barreira entre o problema e quem está exposto.

Depois vem os controles administrativos. Esses são os famosos procedimentos, treinamentos e regras. É quando você ensina e organiza para evitar o perigo. Só que, vamos combinar, depender só disso é pedir para o erro acontecer. Afinal, o ser humano é falho, e confiar apenas no “cuidado” não dá certo.

Por último, lá na base da escada, estão os EPIs, os Equipamentos de Proteção Individual. Aqui vai uma verdade que pouca gente fala: se chegamos nessa etapa, é porque não conseguimos controlar o risco antes. EPI é essencial, mas nunca pode ser a única solução.

Lembra daquela indústria que eu falei no começo? Quando expliquei isso para eles, alguns ficaram pensativos, outros ainda com aquele olhar desconfiado. Mas aí eu fiz uma pergunta: “Quanto custa um acidente para vocês? Não só em dinheiro, mas em vidas, em sonhos, em futuro.” O silêncio que veio depois foi a resposta que eu precisava.

O mais interessante é que, quando a gente

começa a aplicar a hierarquia de controle, os resultados aparecem rápido. É como transformar um terreno cheio de armadilhas em um espaço onde você pode andar com tranquilidade. Não é fácil, eu sei. Exige mudança de mentalidade, investimento e, acima de tudo, vontade de fazer diferente. Mas vale cada esforço.

Então, se você ainda não conhece ou não a

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

plica a hierarquia de controle, está na hora de mudar esse jogo. Não deixe o “depois eu vejo” virar um “agora é tarde”. Segurança é mais do que cumprir tabela, é cuidar de quem faz tudo acontecer.

E aí, me diz: em qual degrau da hierarquia você está hoje? Porque, se não estivermos lá no topo, sempre vai haver um passo a mais para subir.

N849, 11/09/2025

Justiça respalda acesso a via aérea por enfermeiros em emergências

Norminha 849, 11/09/2025

Por Clara Fagundes / Cofen

A Justiça Federal reafirmou a legalidade do uso de dispositivos extraglótricos (DEG) e outros procedimentos para acesso à via aérea por enfermeiros, em situações de urgência e emergência. Esses dispositivos podem salvar vidas, mantendo a via aérea desobstruída e garantindo oxigenação.

Decisão terminativa do Tribunal Regional Federal da 1ª Região garantiu, em caráter definitivo, a legalidade da Resolução Cofen 641/2020, questionada pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) e pela Sociedade Brasileira de Anestesiologia (SBA). A normativa estabelece que é privativo do enfermeiro, no âmbito da equipe de Enfermagem, a utilização dos DEG e outras técnicas para acesso à via aérea, nos ambientes intra e pré-hospitalares, restrita a situação de iminente risco de morte.

“É uma vitória da Enfermagem brasileira e, principalmente, da população assistida. Em situações de urgência e emergência, a garantia da autonomia e das prerrogativas dos enfermeiros é determinante para evitar desfechos indesejados e salvar vidas. A decisão da Justiça favorável à Resolução Cofen 641/2020 reconhece a competência do enfermeiro na realização dos procedimentos nela previstos”, observa o presidente do Conselho Federal de Enfermagem, Manoel Neri.

“A resolução traz o respaldo ético-legal necessário para uma atuação efetiva, que estabilize pacientes graves em situações com as quais nos deparamos cotidianamente no atendimento intra ou pré-hospitalar”, avalia o en-



fermeiro Sérgio Martuchi, especialista em atendimento ao paciente traumatizado grave e assessor técnico do Cofen.

A juíza federal Ivani Silva da Luz já havia concordado, em primeira instância, com Ministério Público Federal, entendendo que “im pedir que enfermeiros habilitados atuem em situações emergenciais como estas, em que não há médico disponíveis, seria um verdadeiro atentado à vida”.

Assine a Revista Emergência

N849, 11/09/2025

AULA MAGNA OS IMPACTOS DA NR01 A PARTIR DE MAIO DE 2026

Vanessa Sapiencia Jurídico | Eduardo Marcatto Técnico | Dr. Ricardo Pacheco Saúde

Impactos, requisitos técnicos, saúde ocupacional e aspectos jurídicos. **INSCREVA-SE!** Link da descrição!

18 de setembro | 08h30 às 12h | Presencial Sincovaga SP

100% patrocinado pelo Sincovaga SP | Rua 24 de Maio, 35, 16º andar, República, SP

Convite Especial – Aula Magna 100% patrocinada pelo Sincovaga/SP

Norminha 849, 11/09/2025

Os impactos da NR01 a partir de maio de 2026

Técnico: Quais os requisitos mínimos para atendimento à NR01, a partir da NR17?

Saúde: Como o PCMSO pode e deve contribuir para o monitoramento da saúde física e mental dos trabalhadores?

Jurídico: Quais as medidas preventivas legais devem ser tomadas até maio de 2026?

Palestrantes:

Eduardo Marcatto – Diretor Técnico da Marcattos Treinamento

Vanessa Sapiencia – Diretora de Compliance e Novos Negócios do Pellegrina e Monteiro Advogados

Dr. Ricardo Pacheco – Gestor em Saúde, Médico do Trabalho e Presidente da ABRESST



Data: 18/09/2025, das 8h30 às 12h

Auditório Sincovaga - Rua 24 de Maio, 35 - 16º andar - República, SP. Inscreva-se:

<https://materiais.sincovaga.com.br/os-impactos-da-nr01-2026>

N849, 11/09/2025

Luva química CA: 47.043

JGB Inovação para proteção à vida

A PRONTA ENTREGA

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



Crônica da Semana

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

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

O DDS que Virou Sermão

Norminha 849, 11/09/2025

Segunda-feira, às seis da manhã, os olhos dos trabalhadores ainda estavam dormindo. O técnico subiu na caixa d'água para dar o DDS e começou:

Bom dia, pessoal, hoje vamos falar sobre prevenção de acidentes!

No meio da fala, Zé gritou:

Mas acidente não avisa, doutor!

O técnico respirou fundo e respondeu:

Justamente por isso é que estamos aqui. Se acidente não avisa, a gente é quem tem que se adiantar.

De repente, o silêncio tomou conta. Até o cachorro que rondava o pátio parou de latir.

E no fim, entre um bocejo e outro, todos saíram pensando: "Prevenir pode ser chato, mas é muito mais barato que remediar".

N849, 11/09/2025

Como deve ser feito o envio do evento S-2240 ao eSocial?

Por Erivelto Silvestre Nogueira*

Segundo o Manual de Orientação do eSocial, a exigência de registro em relação aos agentes nocivos químicos e físicos, para os quais haja limite de tolerância estabelecido na legislação trabalhista e aplicável no âmbito da legislação previdenciária, fica condicionada ao alcance dos níveis de ação e, em relação aos demais agentes nocivos, à efetiva exposição no ambiente de trabalho, conforme disciplina o art. 260 da Instrução Normativa INSS 128/2022.

Exemplos:

1) Exposição de trabalhador ao ruído. Após avaliação da intensidade em laudo técnico específico, identificou-se o valor de 75 dB(A),

considerando o nível de exposição normalizada (NEN). Nessa situação por estar a intensidade abaixo do nível de ação (não confundir com limite de tolerância) não há a obrigação da empresa reportar a exposição acima no evento S-2240, haja vista não ser a informação obrigatória para composição do PPP. Contudo, não há impedimento de tal exposição ser reportada como medida de gestão pelo declarante.

Assim, neste exemplo, se o único agente prejudicial à saúde/atividade constante da tabela 24 à qual o trabalhador esteja exposto seja o ruído, por estar abaixo do nível de ação, a informação do código 09.01.001 da referida tabela está aderente ao que disciplina a IN/INSS 128/2022.

2) Trabalhador exerce suas atividades em estabelecimento de saúde em contato com pacientes portadores de doenças infecciosas. Nesta situação, a avaliação deve ser qualitativa, ou seja, quando não há necessidade de mensuração da exposição ao risco biológico. A atividade nessas condições, sempre que houver a efetiva exposição, deve ser informada neste evento por não se aplicar o conceito do limite de tolerância. A efetiva exposição leva em consideração a nocividade e a permanência. Neste caso, a nocividade está relacionada com a avaliação qualitativa do agente, enquanto o tempo de trabalho permanente é o exercido de forma não ocasional nem intermitente, no qual a exposição do trabalhador ao agente nocivo seja indissociável da produção do bem ou da prestação do serviço.

Francisco Fernandes Cortes é reeleito presidente da ANAMT

Norminha 849, 11/09/2025

A Chapa 1 - "Federadas Unidas! Juntas Construindo o Futuro!" venceu o pleito da eleição da ANAMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho) na última quarta-feira (27), reelegendo o presidente Francisco Fernandes Cortes e e elegendo Pascoal Gomes da Costa Neto como vice-presidente, com 523 votos.

Já a Chapa 2 - "ANAMT: Compromisso com Você!" recebeu 492 votos. Houve ainda 13 votos em branco e 11 nulos.

O presidente reeleito expressou o compromisso de defender a Medicina do Trabalho no Brasil: "É uma grande satisfação para nossa gestão sermos reconduzidos para mais três anos na comissão da ANAMT, em um pleito justo e com ampla participação dos médicos

do trabalho. A reeleição é uma prova de que fomos aprovados em nossas ações no primeiro mandato e continuaremos firmes e fortes na defesa e no exercício da Medicina do Trabalho no Brasil. Prometo continuar dando meu melhor para tornar a especialidade mais correta e na defesa dos Médicos do Trabalho no país".

Apuração

A reunião de apuração foi conduzida pela Comissão Eleitoral da ANAMT, por meio da plataforma Zoom, com abertura da urna digital às 10h. O processo foi acompanhado por representantes das duas chapas, membros do conselho fiscal e equipe



técnica.

Durante o encontro, houve questionamentos da Chapa 2 sobre o início da votação, que se deu às 6h04. A empresa responsável pelo sistema eletrônico, Incorp Technology, esclareceu que todos os acessos foram devidamente registrados em log e que os relatórios serão encaminhados à Comissão e disponibilizados às chapas.

Os integrantes da Chapa 2 parabenizaram a Chapa 1 pela vitória nas redes sociais. "Desejamos sucesso e uma festão que traga conquistas reais para todos os médicos do trabalho", escreveu Fernando Akio Mariya, candidato à presidência pela Chapa 2.

Segundo o coordenador da Comissão Eleitoral, Álvaro Frigério, a eleição evidenciou o engajamento expressivo dos associados e a qualidade das propostas apresentadas pelas duas chapas concorrentes. Ele destacou ainda a lisura do processo e agradeceu a participação de todos.

Confira os presidentes das regionais eleitos:

- Norte: Jene Greyce Oliveira da Cruz
- Nordeste: Leonardo Pereira Cabral
- Centro-Oeste: João Anastácio Dias
- Sudeste: Vinício Cavalcante Moreira
- Sul: Leonardo Costenaro Sato

Fiscais:

- Titulares:
Diogo Luiz Moraes Moreira
Ricardo Irajá Hegele
Taís Braga Silva Sampaio
- Suplentes:
Rossevelt Chaves Paulo
Aleandro Pinheiro Susa

A posse da Diretoria e do Conselho Fiscal eleitos ocorrerá em até 30 dias a partir da divulgação do resultado, em Assembleia Geral, conforme previsto no Estatuto Social.

A Comissão Eleitoral agradece a participação ativa de todos os associados neste importante processo democrático.

Para conferir a ata completa, [clique aqui](#).

Por **Nícolas Suppelsa /**
Repórter da Revista Proteção

[Clique aqui e assine a Revista Proteção](#)

N849, 11/09/2025



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

www.andestdobrasil.org

Para que a efetiva exposição seja configurada, devemos considerar que a nocividade não foi eliminada nem neutralizada, mesmo após a adoção das medidas de controle previstas na legislação trabalhista.



*Erivelto Silvestre Nogueira

Engenheiro Civil e de Segurança do Trabalho, Advogado e Higienista Ocupacional. Desenvolve suas atividades como engenheiro de segurança na Petrobras desde 2009.

Atuação como engenheiro de segurança nas áreas de: Siderurgia, Usinas Termoeletricas, Fábricas de Fertilizantes e Construção Civil. Atua na área de SST há mais de 16 anos, com conhecimento das legislações previdenciária, trabalhista e tributária.

Na Petrobras desempenha atividades relacionadas com avaliações de riscos ambientais (físicos e químicos); elaboração de LTCAT, PPP e PGR; atuação como assistente técnico em laudos periciais de insalubridade e periculosidade.

N849, 11/09/2025

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

(Dedé Santana)

31 ANOS
1994 - 2025

Soft Works

ASSOCIADO ANIMASEG

PROFESSIONAL SHOES

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

www.softworksepi.com.br

Justiça condena empresa líder em compensados em multa de R\$ 4,5 mi por negligência em segurança do trabalho

Norminha 849, 11/09/2025

Por Assessoria MPT-SC

A Procopiak Compensados e Embalagens S.A., uma das maiores fabricantes de madeira compensada do Brasil, foi condenada pela Justiça do Trabalho ao pagamento de R\$ 4,5 milhões por descumprimento de decisões judiciais, R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) por danos morais coletivos, além de ser obrigada a implementar uma série de medidas de segurança em sua unidade fabril em Canoinhas-SC. A decisão atende à Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina (MPT-SC), após anos de descumprimento das normas de segurança no ambiente laboral, em desacordo com as Normas Regulamentadoras 10 e 12 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

As investigações começaram em 2017, a partir de uma denúncia anônima que relatava a ocorrência de acidentes de trabalho na empresa. Foram várias diligências, tratativas e tentativas de acordo, sem sucesso. Numa das primeiras fiscalizações, auditores da Superintendência Regional do Trabalho identificaram graves irregularidades nas condições de operação de máquinas e equipamentos, como prensas hidráulicas sem sistemas de retenção, falhas elétricas e ausência de proteções em zonas de risco.

Apesar das exigências legais impostas desde a atualização da Norma Regulamentadora n.º 12 (NR-12), em 2010, a empresa permaneceu, por mais de uma década, negligenciando os requisitos de segurança. Também deixou de cumprir integralmente o próprio cronograma de adequações assumido no decorrer do processo (2019-2025) demonstrando extrema falta de cuidado com trabalhadores a riscos injustificáveis. Ao contrário, optou por resistir, recusando-se inclusive a firmar Termo de Ajustamento de Conduta perante o Ministé

rio Público do Trabalho, como se normas de proteção à vida e integridade física fossem meras recomendações facultativas, e não impositivas cogentes da ordem jurídica, não restando uma alternativa senão o ajuizamento da ação civil pública.

Comprovadas as irregularidades e observado o caráter preventivo e inibitório da ACP, o juiz do Trabalho Cezar Alberto Martini Toledo, tornou definitiva a decisão que antecipou os efeitos da tutela de urgência pleiteada pela Procuradoria do Trabalho no Município de Joinville (PTM Joinville).

Condenações por descumprimento de decisões judiciais e dano moral

Na decisão para o pagamento de ao pagamento de R\$ 4,5 milhões em multas, o juiz do Trabalho Cezar Alberto Martini Toledo, reconheceu o descumprimento das tutelas de urgência anteriormente concedidas durante o processo. O montante deverá ser revertido ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD) e/ou a entidades beneficentes indicadas pelo MPT. A execução do valor foi determinada de forma imediata pela Justiça, com a destinação específica já fixada nos autos.

O valor da condenação de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a título de indenização por danos morais coletivos deverá ser revertido a projetos e iniciativa que promovam a saúde e a segurança do trabalho, a critério do MPT-SC, responsável por indicar as instituições ou programas beneficiários.

Além da indenização por dano moral coletivo e das multas, a sentença impõe à empresa mais de 20 obrigações específicas de segurança, conforme as Normas Regulamentadoras nº 10 e 12 do Ministério do Trabalho.

N849, 11/09/2025



Destrave sua Mente!

Norminha 849, 11/09/2025

Você já se sentiu travado(a), com medo de agir, procrastinando ou duvidando da sua capacidade?

A boa notícia é: isso pode mudar!

No dia **20 de setembro (sábado)**, às **13h45, em São Paulo**, você está convidado(a) para uma Palestra transformadora e Solidária que vai mostrar como reprogramar sua mente para vencer bloqueios, superar inseguranças e fortalecer sua autoconfiança rumo aos seus objetivos.

O que você vai aprender:

- Técnicas de PNL e Inteligência Emocional para reprogramar crenças limitantes;
- Como melhorar memória, leitura e concentração;
- Comunicação mais eficaz com família, equipe e clientes;
- Métodos práticos para eliminar a procrastinação e conquistar metas;
- Ferramentas para lidar com ansiedade, estresse e insônia;
- Estratégias para equilibrar emoções e aumentar a produtividade.

Ingresso solidário: basta levar 1 produto de limpeza ou higiene pessoal.

Todas as doações serão destinadas ao Cen



tro Social Tecla Merlo.

Local: Teatro Paulinas – Vila Mariana, São Paulo (ao lado do Metrô)

Clique no link abaixo, saiba mais e faça sua inscrição:

<https://www.eventbrite.com.br/e/destrave-sua-mente-tickets-1607251054169?aff=oddtcreator>

N849, 11/09/2025

Decisão judicial exige medidas imediatas para proteger a intimidade de funcionários durante troca de uniformes em frigorífico

Norminha 849, 11/09/2025

Por MPT - A Justiça do Trabalho do município de Frederico Westphalen (RS) obrigou que a empresa Seara Alimentos Ltda. adote medidas imediatas para assegurar a privacidade dos trabalhadores durante a troca de uniformes em sua unidade industrial localizada no município de Seberi. A decisão liminar atende a pedido do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS) em ação civil pública.

A ação foi ajuizada pelo MPT após inspeção realizada entre os dias 2 e 6 de junho de 2025, que revelou graves violações à intimidade e à dignidade dos empregados. Assinam a ação civil pública as procuradoras do Trabalho Priscila Dibi Schvarcz e Amanda Bessa Figueiredo, e os procuradores do Trabalho Alexandre Marin Ragagnin e Pedro Guimarães Vieira. De acordo com o relatório da ação fiscal, os trabalhadores eram obrigados a se despir em áreas coletivas dos vestiários masculino e feminino, sem qualquer tipo de proteção visual, expondo-se a colegas e supervisores. A situação era agravada pela falta de chuveiros em funcionamento, ausência de assentos adequados e subdimensionamento dos vestiários em relação ao número de funcionários, gerando aglomerações nas trocas de turnos.

Ao atender o pedido de tutela de urgência

feito pelo MPT-RS, a juíza Fabiane Martins, da Vara do Trabalho de Frederico Westphalen de terminou que a empresa adote, em até 30 dias, medidas para garantir a privacidade dos funcionários. Entre elas estão: instalação de cabines individuais ou divisórias nos vestiários, em número suficiente para atender à demanda nos horários de pico; implantação de sistema de entrega e devolução de uniformes que preserve integralmente a intimidade dos trabalhadores; manutenção adequada dos chuveiros, garantindo que estejam em condições de uso pelos trabalhadores; disponibilização de assentos laváveis e impermeáveis em quantidade compatível com o fluxo de trabalhadores.

A decisão judicial estabelece também pena de multa de R\$ 50 mil por cada obrigação descumprida e R\$ 20 mil por trabalhador prejudicado.

Segundo a juíza Fabiane Martins, em sua decisão, “a exposição da intimidade dos trabalhadores, a ausência de assentos e o subdimensionamento dos vestiários violam os direitos fundamentais à dignidade humana, à intimidade e à privacidade, conforme previsto na Constituição Federal”. Pede indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 5 milhões e aguarda julgamento do mérito da ação.

N849, 11/09/2025

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

Inteligência Emocional: A chave para profissionais de SST que lideram com impacto

Norminha 849, 11/09/2025

A segurança do trabalho não é apenas sobre máquinas, normas e procedimentos. Ela é, antes de tudo, sobre pessoas. E lidar com pessoas exige algo que vai além do conhecimento técnico: a inteligência emocional.

Em um ambiente onde riscos estão presentes diariamente e decisões precisam ser rápidas, saber controlar as próprias emoções e compreender as dos outros pode ser a diferença entre engajar equipes ou lidar com resistência, entre prevenir acidentes ou permitir que eles aconteçam.

O que é inteligência emocional?

O termo ficou popular com Daniel Goleman, que mostrou ao mundo que o sucesso profissional não depende só do QI, mas também da capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar emoções — as próprias e as dos outros.

Para os profissionais de SST, inteligência emocional significa:

Autoconsciência: perceber como suas emoções influenciam decisões no dia a dia.

Autocontrole: manter a calma diante de pressões e situações de risco.

Empatia: compreender a perspectiva dos trabalhadores, criando conexão e confiança.

Habilidades sociais: comunicar-se de forma clara, persuasiva e respeitosa.

Por que isso importa tanto na segurança do trabalho?

Imagine um técnico de segurança que se irrita facilmente. Ao abordar um trabalhador que não usa EPI, sua reação agressiva pode gerar resistência e até hostilidade. Agora imagine outro profissional, que com calma explica os riscos, ouve o colaborador e busca convencê-lo de forma empática. Qual terá mais

chances de gerar mudança real?

A inteligência emocional é o fator invisível que transforma a forma como a segurança é percebida: de obrigação para cuidado genuíno.

O desafio emocional dos profissionais de SST



Técnicos e engenheiros de segurança enfrentam desafios emocionais constantes:

- A pressão por resultados em indicadores de segurança.
- A resistência de trabalhadores que enxergam normas como burocracia.
- O desgaste de lidar com acidentes, muitas vezes graves.
- O sentimento de solidão por carregar tanta responsabilidade.

Sem inteligência emocional, esses desafios podem gerar frustração, estresse e até esgotamento. Mas com ela, é possível transformar cada situação em oportunidade de crescimento.

Liderança com impacto

Segurança não se impõe, se inspira. E essa inspiração nasce da forma como o profissional de SST se relaciona com os outros.

Um líder com inteligência emocional:

- Conquista respeito pelo exemplo.
- Engaja equipes porque comunica propósito, não só normas.
- Sabe ouvir antes de falar.

- Cria confiança, elemento essencial para uma cultura de segurança duradoura.

Como diz Simon Sinek em Líderes se Servem por Último, a verdadeira liderança não é sobre posição, mas sobre cuidar das pessoas.

Desenvolvendo a inteligência emocional na prática

Algumas atitudes podem ajudar qualquer profissional de SST a fortalecer essa habilidade:

Pratique a escuta ativa: antes de corrigir, ouça. Muitas vezes a resistência vem da falta de compreensão.

Gerencie o estresse: respire fundo, faça pausas, cuide do corpo e da mente.

Coloque-se no lugar do outro: tente enxergar o que motiva (ou desmotiva) os trabalhadores.

Busque feedback: pergunte como suas abordagens são percebidas e esteja aberto a melhorar.

Invista em autoconhecimento: livros, cursos e até diários reflexivos podem ajudar a reconhecer padrões emocionais.

O legado de quem lidera com o coração

A inteligência emocional não é uma habilidade

de “suave” ou opcional. É essencial para quem deseja ser protagonista na segurança do trabalho.

Ela não só ajuda a salvar vidas, mas também constrói equipes mais unidas, líderes mais humanos e ambientes mais saudáveis.

No fim, lembre-se: a maneira como você faz os outros se sentirem define o impacto do seu trabalho.



29 de Novembro de 2025
Das 8 às 18 horas em Londrina/PR

EVENTO GRATUÍTO
Conhecimento, conexão e ação para transformar a Segurança do Trabalho!
Garanta sua vaga gratuita neste link:
<https://protagonistasdaseguranca.com.br/>
Norminha vai estar presente!

N849, 11/09/2025

No Dia Mundial da Alfabetização, iniciativa para reduzir o analfabetismo no Brasil ganha destaque

Programa Escola Nota 10 da MRV oferece aulas nos dos canteiros de obras, no horário do expediente, e já formou mais de 5 mil colaboradores

Norminha 849, 11/09/2025

Em 8 de setembro é celebrado o dia mundial da alfabetização e a MRV, maior construtora da América Latina, está vivendo um ano de reconhecimento e conquistas com o seu programa Escola Nota 10, criado para erradicar o analfabetismo nas suas obras.

O programa recebeu nesse ano, um reconhecimento internacional, a conquista de um Leão de Bronze no Cannes Festival, que premia a criatividade nas mais diversas dimensões - como Propósito Corporativo e Responsabilidade Social. E teve 155 inscrições de alunos Escola Nota 10 no Encceja 2025, exame nacional que certifica a conclusão do ensino fundamental e médio, fazendo da MRV a campeã em colaboradores inscritos na avaliação.

Mesmo que, segundo o IBGE, o Brasil tenha registrado, no ano passado, o menor índice de analfabetismo desde o início da série histórica, em 2016. A PNAD Contínua Educação 2024, divulgada em junho de 2025, aponta uma taxa de 5,3% de analfabetismo entre pessoas com 15 anos ou mais, equivalente a 9,1 milhões de brasileiros.

Um exemplo de programa para mudar essa realidade é o Escola Nota 10, programa desenvolvido pela MRV&CO desde 2011 para erradicar o analfabetismo entre seus colaboradores e um importante instrumento de desenvolvimento humano e profissional. A MRV implementa espaços dedicados à educação dentro dos seus canteiros de obras e os encontros acontecem durante o expediente, fazendo parte da rotina dos trabalhadores. As turmas têm aulas de matemática e português.

Ao longo desse tempo de existência do Escola Nota 10, mais de 5 mil alunos foram alfabetizados pelo projeto, presente em 20 estados brasileiros e no Distrito Federal. Apenas em 2024, a MRV investiu mais de R\$ 750 mil na iniciativa, certificando 279 colaboradores — avanços importantes rumo à marca de

100% dos colaboradores alfabetizados.

Entre os alunos do Escola Nota 10 está Júlio de Jesus, de 33 anos, servente de obras e motorista de Queimados, na Baixada Fluminense. Ele abandonou os estudos aos 21 para trabalhar, mas agora voltou à sala de aula no canteiro onde trabalha e está otimista: “Nunca pensei em voltar a estudar, porque achava que seria impossível conciliar. Mas, quando comecei a trabalhar na obra da MRV, no ano passado, fui apresentado ao programa e vi ali uma oportunidade real de crescer na carreira”, diz ele, que participa das aulas três vezes por semana, das 7h às 8h30.

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

“A MRV conta com parcerias estratégicas, como a Alicerce Educação e com organizações não governamentais para ampliar o alcance e o impacto do Programa Escola Nota 10. Vamos continuar contribuindo para gerar oportunidades, ampliar perspectivas e reduzir o analfabetismo: a meta é ter pelo menos uma escola em funcionamento em cada região onde a companhia atua”, afirma Raphael Lafeta, Diretor executivo de relações institucionais e sustentabilidade da MRV&CO.

Encceja 2025

O Escola Nota 10 desempenhou um papel importante na preparação de dezenas de alunos que se inscreveram para o Encceja 2025, exame nacional que certifica a conclusão do ensino fundamental e médio. Neste ano, a companhia preparou 155 trabalhadores para a prova, tornando-se a empresa com o maior número de colaboradores inscritos na avaliação. O resultado final, com os nomes dos aprovados, será divulgado no dia 15 de dezembro.

N849, 11/09/2025

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

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

REDES SOCIAIS:

- 📷 @guarainsp
- 📺 Guarainsp
- 📍 Guarainsp Inspeção e Calibração

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

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

Indústria farmacêutica brasileira deve crescer 10,6% em 2026 e superar R\$ 220 bilhões em movimentações

Norminha 849, 11/09/2025

A indústria farmacêutica no Brasil segue em ritmo de expansão. Em 2023, a venda de medicamentos movimentou R\$142,4 bilhões, segundo a Sindusfarma, após uma alta de quase 17% em relação a 2022. Já em 2024, o varejo ultrapassou a marca de R\$220,9 bilhões em faturamento, de acordo com a IQVIA. As projeções indicam avanço de 12,1% em 2025 e de 10,6% em 2026, consolidando o país entre os dez maiores mercados do mundo.

Segundo Rafael Appel, farmacêutico e diretor científico da Dr. Fisiologia — startup incubada no SUPERA Parque de Ribeirão Preto — os números traduzem mais que dinamismo econômico. “O Brasil vive um ciclo consistente de expansão farmacêutica. Os dados mostram a força do setor, mas também revelam mudanças profundas em inovação, consumo e acesso à saúde.”

O setor privado deve injetar cerca de R\$16 bilhões no setor até 2026, sendo R\$7,5 bilhões em pesquisa e desenvolvimento e R\$8,5 bilhões em novas fábricas e equipamentos, segundo a InvestSP. No mesmo período, a política industrial “Nova Indústria Brasil” prevê R\$300 bilhões em aportes no setor industrial e a meta de garantir que 70% dos medicamentos e vacinas consumidos no país sejam produzidos nacionalmente. “Esse esforço representa um passo estratégico, reduzindo a dependência de importações e fortalecendo o Complexo Econômico-Industrial da Saúde. É um movimento que gera impacto econômico, científico e social”, analisa Appel.

Mercado interno e consumo

O avanço também se reflete na base de consumo. Enquanto no Brasil existe uma Unidade Básica de Saúde (UBS) para cada 4.430, há uma farmácia para cada 2.282 habitantes. Em 2024, o varejo farmacêutico registrou faturamento recorde de R\$220,9 bilhões, com crescimento de 8,7% em relação ao ano anterior. No mesmo período, os medicamentos genéricos movimentaram R\$20,4 bilhões, representando 43% de todos os produtos comercializados no país, segundo a Abrafarma.

“O peso do varejo e o avanço dos genéricos mostram como a farmácia se consolidou como um espaço de cuidado. Isso amplia o acesso, mas também coloca desafios para integração do setor ao sistema de saúde”, afirma Appel.

No campo das vacinas, o Ministério da Saúde distribuiu anualmente cerca de 300 milhões de doses, mas 90% da matéria-prima ainda é importada. Apenas 15 fábricas de Ingredientes Farmacêuticos Ativos (IFAs) operam no país, com a Fiocruz e o Instituto Butantã concentrando a produção. A dependência externa segue como gargalo estratégico, mesmo diante de investimentos crescentes em ciência e tecnologia.

Além disso, mudanças de comportamento ampliam mercados relacionados ao bem-estar. Entre 2024 e 2025, as vendas de suplementos cresceram 37%, segundo a Abradylan, e o segmento de produtos para sono de

ve movimentar US\$3,6 bilhões até 2030, impulsionado pela busca por saúde preventiva e qualidade de vida.

Inovação e futuro

A inovação tecnológica é outro motor do setor. Dados da Abradylan mostram que 55% das farmacêuticas brasileiras já utilizam inteligência artificial para desenvolvimento de produtos e serviços, enquanto 33% aplicam a



Startup do SUPERA Parque avalia que o setor deve crescer acima da média global, impulsionado por inovação, políticas públicas e novos hábitos de consumo em saúde

tecnologia na análise de doenças. “A expectativa é que a inteligência artificial seja determinante para acelerar pesquisas, reduzir custos e aproximar os tratamentos”, conclui Appel.

Os dados fazem parte do e-book Tendências da Indústria Farmacêutica no Brasil 2026, produzido pela Dr. Fisiologia. O material reúne informações de entidades como Sindusfarma, Abrafarma, IQVIA, Ministério da Saúde e consultorias internacionais, e está disponível gratuitamente para download

[neste link.](#)

N849, 11/09/2025

Como Itaú descobriu baixa produtividade de funcionários em home office antes de demissão em massa?

O Sindicato dos Bancários de São Paulo afirma que os funcionários estavam sendo monitorados há cerca de seis meses

Norminha 849, 11/09/2025

Na última segunda-feira, 8, a notícia que agitou o mundo corporativo foi a demissão em massa realizada pelo banco Itaú, após “revisão criteriosa” de condutas relacionadas ao trabalho remoto. Segundo o Sindicato dos Bancários de São Paulo, as demissões atingiram cerca de mil pessoas, que estariam sendo monitoradas há mais de seis meses.

“O banco afirma que os desligamentos se baseiam em registros de inatividade nas máquinas corporativas, em alguns casos, períodos de quatro horas ou mais de suposta ociosidade. No entanto, consideramos esse critério extremamente questionável, já que não leva em conta a complexidade do trabalho bancário remoto, possíveis falhas técnicas, contextos de saúde, sobrecarga ou mesmo a própria organização do trabalho pelas equipes”, critica o diretor do Sindicato e bancário do Itaú, Maikon Azzi.

Na nota em que falou sobre as demissões, o Itaú não informou como estava sendo feito o monitoramento da produtividade dos funcionários. Mas o jornal Folha de S. Paulo encontrou uma publicação da empresa Arctica Tecnologia, que comercializa o software de monitoramento xOne Cloud, na qual citava, em 8 de agosto, a experiência de uma funcionária do Itaú com o programa para ganhos de eficiência. A publicação, no entanto, foi editada na terça-feira, 9, e não cita mais o banco.

Há outros softwares do tipo no mercado e, como não houve manifestação do Itaú, não é possível cravar que este programa tenha sido o utilizado. Especificamente sobre ele, o xOne Cloud é comercializado como um programa que permite que as empresas “acompanhem a eficiência de cada equipe e otimize fluxos com relatórios detalhados de comportamento digital”. Através dele, é possível monitorar



Resumo: O Itaú realizou demissões em massa após monitorar a produtividade de funcionários em home office por seis meses, com críticas do sindicato sobre critérios usados e falta de diálogo.

pausas, jornadas e treinamentos.

O site do programa afirma que, estatisticamente, quem adota o xOne Cloud reduz em 25% os custos operacionais, decorrentes da redução de pessoal e “melhor alocação de recursos com dados precisos”.

No caso das demissões realizadas pelo Itaú esta semana, o sindicato diz que o banco não realizou nenhuma tentativa de diálogo com os funcionários, nem mesmo ofereceu feedback nesses seis meses de monitoramento de atividade.

“O home office não pode ser uma desculpa para aprofundar o controle excessivo, a vigilância abusiva e o desrespeito às relações de trabalho. Exigimos mais respeito, mais diálogo e mais humanidade”, defende Maikon Azzi.

TERRA

N849, 11/09/2025

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA? NOSSO NOVO SITE:
www.norminha.net.br

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



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

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

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

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

Artigo de revisão analisa exposição ao benzeno em postos de combustíveis ao redor do mundo

Norminha 849, 11/09/2025

A exposição ocupacional ao benzeno tem forte associação com o risco de leucemia mieloide aguda em adultos e ocorre em diversas indústrias. Nos postos de combustíveis, a repetitividade das tarefas dos frentistas por longos períodos os coloca em exposição crônica. Para compreender a gravidade do tema e embasar políticas públicas e intervenções regulatórias, o artigo Benzene exposure in gas stations across the world: a systematic review

traz uma revisão sobre o problema em postos ao redor do mundo.

Após a triagem de 919 artigos publicados entre 2000 e 2021 nas bases de dados Web of Science, Embase, Scopus, PubMed, BIREME e SciELO, a revisão final contou

com 73 artigos. Divididos em cinco períodos (1995-1999; 2001-2005; 2006-2010; 2011-2015; 2016-2020), os estudos abrangeram 22 países, com 78% deles compreendendo Ásia Ocidental, Sudeste Asiático e América do Sul. A maioria ocorreu na Tailândia, no Brasil, na Itália e no Irã. Os artigos consolidaram quase 4 mil medições individuais da concentração de benzeno para o grupo exposto e quase 1.400 para o grupo de referência.

A revisão observou que a maioria dos países apresentou níveis de exposição ao benzeno inferiores a 0,5 ppm, sendo a menor concentração da substância no Irã e as maiores na Arábia Saudita e no Egito. Ainda assim, destacou que, em todos os estudos que incorporaram grupo de referência, os grupos expostos tiveram maiores índices em relação aos não expostos. Essa constatação ocorreu mesmo em postos com Sistemas de Recuperação de Vapores (VRS) e independentemente de os valores excederem ou não o limite de exposição ocupacional.



Estudo abrange período de 1995 a 2020 e destaca necessidade de países estabelecerem regulamentações e monitoramentos adequados

Algumas variáveis influenciaram na exposição, como a estação do ano. Durante o inverno, por exemplo, alguns estudos observaram concentrações menores de benzeno, apesar de não relatarem nenhuma correlação específica. O período de 1995 a 2000 também registrou redução quando comparado aos demais, talvez porque os dados sejam provenientes de estudos realizados em postos equipados com VRS.

Os autores analisaram outros fatores envolvidos, como, por exemplo, existência ou não de informações sobre o teor de benzeno no combustível e de sistemas de controle. Destacaram, no entanto, algumas limitações estatísticas na composição dos dados que devem ser

observados com cautela. “Apesar dessas restrições, a qualidade dos dados dos artigos incluídos nas análises permite concluir que a exposição ao benzeno retratada nesta revisão é uma boa aproximação da exposição real enfrentada pelos atendentes de abastecimento durante o período analisado”, ponderaram os especialistas.

“Nossa análise destacou a necessidade crítica de os países regulamentarem e monitorarem a exposição a agentes perigosos no local de trabalho e enfatizou a importância de as empresas aderirem à legislação destinada a proteger os trabalhadores”, concluem.

Redigido pelos especialistas da Fundacentro Elizabeti Yuriko Muto, Elizabeth da Silva Figueiredo e Gilmar da Cunha Trivelato, aposentado, e por Hélio Doyle Pereira da Silva, professor da Universidade de Guarulhos (UNG), o artigo está disponível no periódico:

[ACS Chemical Health & Safety](https://www.acshchemical.com).

N849, 11/09/2025

A ilusão do “presta atenção” na Segurança

Norminha 849, 11/09/2025

Por Adilson Monteiro

Segundo o britânico Prof. John Adams, geógrafo e teórico sobre compensação de riscos, seus estudos são baseados na compensação do risco e na teoria cultural: o primeiro, procura no ambiente das evidências de segurança e perigo, modificando o comportamento em relação ao que foi ou é observado e, segundo, está em jogo o modo mais sensato de gerenciar o risco através de busca de padrões de incertezas. Assim, o risco é culturalmente construído.

Em outra perspectiva, a execução de tarefa repetitiva faz com que o cérebro crie caminhos neurais que facilitam a execução destas, segundo pesquisas, como em Harvard, indicam que a média para a esta automatização pode ser na repetição cerca de 66 vezes, podendo chegar a 150 vezes, dependendo da complexidade da tarefa, exigindo menos energia e atenção a cada vez e mais distante do estado de vigilância e atenção concentrada, tornando sua execução inconsciente.

Tomando estas visões dentro dos fatores humanos e organizacionais (FHO), o design do projeto deve levar em conta por exemplo:

✓ Fatore Humanos:

- sons constantes e altos ativam mecanismos de defesa, forçando o cérebro a trabalhar mais para focar em tarefas, prejudicando a atenção seletiva e a produtividade.

- temperaturas elevadas reduzem a concentração e prejudicam o desempenho cognitivo porque o corpo, para regular a temperatura, redireciona o fluxo sanguíneo para a pele em busca de resfriamento, desviando-o do cérebro;

- trabalhador(a) parado por muito tempo pode afetar a concentração, pois a falta de atividade física regular e pode reduzir o fluxo sanguíneo cerebral e a produção de hormônios do bem-estar, prejudicando as funções cognitivas como a atenção e o foco.



A ilusão do “presta atenção” na Segurança

✓ Fatores Organizacionais:

- procedimentos confusos reduzem a concentração ao criar desordem mental, dificultando o foco, a atenção e a clareza do pensamento

- fazer várias tarefas ao mesmo tempo prejudica a concentração, porque o cérebro não consegue processar eficientemente informações

de diferentes atividades simultaneamente, forçando-o a dividir recursos cognitivos limitados, resultando fadiga mental, aumento de erros e redução da qualidade do trabalho;

- foco prioritário na produtividade acaba por impor a desumanização do processo, não levando em conta os fatores humanos e prejudicando a adaptabilidade às necessidades humanas;

Posto isto, me parece irracional ter um foco sistêmico concentrado na percepção de risco por parte do trabalhador(a) para tarefas repetitivas que, por um lado, ele já encara a tarefa com baixa incerteza pela repetição e por outro, já que executa grande parte da tarefa automatizada, no modo inconsciente. E é por isso, que defendo que o processo deve proteger as pessoas e não as pessoas se protegerem do processo, como é a base do Design for Safety (DFS).

*Adilson Monteiro

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

N849, 11/09/2025

Cursos presenciais que arrecadam fundos para manutenção da Revista Norminha. Participem!

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**

INCLUI: MATERIAL DIDÁTICO, AULAS TEÓRICAS/PRACTICAS, LANCHEO E APOIO TÉCNICO PÓS CURSOS

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 - CNEA (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 em Desenvolvimento Profissional e Gerencial

CERTIFICADOS com ART e comprovação de proficiência **Em Araçatuba/SP, Janeiro e Fevereiro/2026**
CURSOS PRESENCIAIS COM DESCONTÃO

INSTRUTOR NR20: 09 e 10 de janeiro/2026 – 8 às 18 horas
Com Engenheiro Matheus Henriques (Valor normal: R\$1.400,00 por pessoa)
 Até 31/10/25: R\$500,00 – 01 a 28/11/25: R\$600,00 – 01 a 29/12/25: R\$800,00

INSTRUTOR INTEGRADO NR33/35: 14, 15, 16 e 17 de jan de 2026 – 8 às 18 hs
Com Engenheiro Matheus Henriques (Valor normal: R\$1.800,00 por pessoa)
 Até 31/10/25: R\$700,00 – 01 a 28/11/25: R\$800,00 – 01 a 29/12/25: R\$1.000,00

HO+PERÍCIA: 22, 23 e 24 de janeiro de 2026 – 8 às 18 horas
Com Engenheiro José Luiz Navarro (Valor normal: R\$1.800,00 por pessoa)
 Até 31/10/25: R\$600,00 – 01 a 28/11/25: R\$700,00 – 01 a 29/12/25: R\$900,00

INSTRUTOR INTEGRADO (OPERADOR EMPILHADERA/GUINDAUTO/PONTE ROLANTE): 29, 30 e 31 de janeiro de 2026 – 8 às 18 horas
Com Engenheiro Matheus Henriques e Instrutores Maickel Zomer (Valor normal: R\$1.600,00 por pessoa)
 Até 31/10/25: R\$600,00 – 01 a 28/11/25: R\$700,00 – 01 a 29/12/25: R\$900,00

INSTRUTOR/AUDITOR NR12: 05, 06 e 07 de fevereiro de 2026 – 8 às 18 horas
Com Engenheiro Marco Lima (Valor normal: R\$1.800,00 por pessoa)
 Até 31/10/25: R\$600,00 – 01 a 28/11/25: R\$700,00 – 01 a 29/12/25: R\$900,00

PARA PAGAMENTO APÓS CURSO, VALOR NORMAL

ATENÇÃO: Valores à vista conforme datas previstas. Ou, em até 12X no cartão sobre valores dentro das datas de oferta

INFORMAÇÕES: What's (18) 99765-2705 Ou contato@norminha.net.br

tmm **m.lima** **FLEX** **norminha.net.br** **MHS 事故防止**

Bota de Segurança

BRACOL

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

FALE CONOSCO AGORA

NO QR CODE OU CLIQUE AQUI

(18) 3608-3003

GRO e PGR: guia para a Gestão de Riscos Ocupacionais

Norminha 849, 11/09/2025

Introdução: a mudança que redefiniu a SST no Brasil

Se você é um Profissional de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), provavelmente sente a pressão por resultados que vão muito além da conformidade. A diretoria cobra a otimização de custos, o eSocial exige uma gestão de dados impecável e a verdade é que o seu papel se tornou muito mais estratégico. Nesse cenário, a transição do antigo PPRA para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e seu principal instrumento, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), não é apenas uma mudança de sigla, é uma oportunidade de ouro.

Instituída pela nova Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01), essa nova abordagem é um convite para você deixar de ser visto como um "centro de custo" e se tornar uma peça-chave na sustentabilidade e na lucratividade do negócio.

De forma direta, o GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) é a filosofia, o sistema de gestão contínuo que engloba todas as ações de SST na empresa. Já o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) é a ferramenta prática, o documento que materializa o GRO, detalhando o inventário de riscos e o plano de ação para controlá-los.

O que você vai aprender neste guia:

- O papel crucial da NR-01 e por que o PPRA se tornou obsoleto.

- A diferença fundamental entre a filosofia do GRO e a ferramenta do PGR.

- Um passo a passo para estruturar os documentos essenciais do seu PGR.

- Como usar o PGR para reduzir acidentes, otimizar custos e se tornar um líder estratégico de HSE.

- O papel dos EPIs de alta performance no sucesso do seu plano de ação.

O fim de uma era: por que o PPRA não era mais suficiente?

Por anos, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), regido pela NR 09, foi

o pilar da gestão de riscos no Brasil. Ele cumpriu um papel importante, mas a evolução do mundo do trabalho e a compreensão mais ampla sobre a saúde do trabalhador mostraram suas limitações. Era preciso ir além.

As lacunas na proteção: a limitação do PPRA aos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos)

O principal ponto de fragilidade do PPRA era seu escopo restrito. O programa se concentrava exclusivamente nos riscos ambientais, ou seja, agentes físicos, químicos e biológicos presentes no ambiente de trabalho. Embora essenciais, eles são apenas uma parte do quebra-cabeça da segurança ocupacional.

Os riscos que ficaram de fora

A gestão de SST moderna entende que um ambiente seguro depende de uma visão 360°. O PPRA deixava de fora perigos críticos que são fontes constantes de acidentes e doenças.

Riscos Ergonômicos (L.E.R./D.O.R.T.)

Problemas como Lesões por Esforço Repetitivo (L.E.R.) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (D.O.R.T.), que tanto impactam a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador, não eram contemplados de forma integrada.

Riscos de acidentes (mecânicos, elétricos, quedas)

Perigos como o uso de máquinas sem proteção adequada, instalações elétricas deficientes, probabilidade de quedas de altura ou

arranjo físico inadequado não faziam parte do escopo obrigatório do PPRA, embora sejam causas primárias de acidentes graves.

Riscos psicossociais (uma nova fronteira obrigatória na NR 01)

Fatores como estresse, burnout, assédio e longas jornadas de trabalho, que afetam diretamente a saúde mental do colaborador, eram



A diferença entre GRO e PGR é o ponto central da nova NR-01: 1) GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais): é o sistema de gestão completo, a filosofia de melhoria contínua (PDCA) que serve como um "guarda-chuva" para todas as ações de SST. 2) PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos): é a ferramenta prática e o documento obrigatório que materializa o GRO, contendo o Inventário de Riscos e o Plano de Ação. Em resumo: o GRO é o processo de gestão, e o PGR é o seu principal resultado documentado.

ignorados pelo PPRA. Reconhecendo essa lacuna, uma atualização da NR-01 em 2024 incluiu formalmente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. As empresas terão que avaliar fatores relacionados à organização e às relações de trabalho, sendo que a inclusão destes riscos no PGR estava inicialmente prevista para maio de 2025, mas foi adiada pelo Ministério do Trabalho para 26 de maio de 2026, conforme Portaria MTE nº 765/2025, permitindo que as empresas se adequem com mais segurança e planejamento às novas exigências.

GRO: a nova filosofia de gestão estratégica

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) não é um documento, mas sim um processo. Ele representa a nova mentalidade que a NR 01 trouxe para o centro da estratégia de SST: a gestão de riscos deve ser contínua, proativa e integrada a todos os processos da empresa.

Entendendo o "guarda-chuva": GRO como o sistema de gestão contínuo

Pense no GRO como um grande guarda-chuva. Ele não substitui outros programas e laudos, como o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) ou o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho). Pelo contrário, o GRO os integra sob uma única lógica de gerenciamento, garantindo que todas as ações de saúde e segurança "conversem" entre si e trabalhem para o mesmo objetivo.

O ciclo de melhoria contínua (PDCA): explique como o GRO opera (Planejar, Fazer, Checar, Agir)

O motor do GRO é o ciclo PDCA, uma ferramenta de gestão consagrada que garante a melhoria contínua dos processos. Sua aplicação no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais é uma exigência da NR-01 e está alinhada às melhores práticas internacionais de gestão de SST, como a norma ISO 45001. Veja como ele se aplica à SST, usando um exemplo prático de redução de ruído:

Planejar (Plan): é a fase de diagnóstico. Aqui, você identifica os perigos, avalia os riscos e estabelece as metas e os planos de ação que farão parte do seu PGR. Exemplo: definir a meta de reduzir o nível de ruído em

15% no setor de prensas.

Fazer (Do): é a hora de colocar o plano em prática. Envolve a implementação das medidas de controle, a realização de treinamentos e a comunicação com as equipes. Exemplo: instalar barreiras acústicas nas máquinas identificadas como as mais ruidosas.

Checar (Check): é a etapa de monitoramento. Você mede a eficácia das ações implementadas, acompanha os indicadores de desempenho e verifica se os objetivos estão sendo alcançados. Exemplo: realizar novas medições de ruído no setor para verificar se a meta de redução foi atingida.

Agir (Act): com base na checagem, você realiza os ajustes necessários. É a fase de corrigir desvios, aprimorar os processos e padronizar o que deu certo, reiniciando o ciclo. Exemplo: se a meta não foi atingida, ajustar o posicionamento das barreiras; se foi um sucesso, padronizar a solução para outras áreas da empresa.

O PGR na prática: estruturando seu plano de ação vencedor

Se o GRO é a filosofia, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é a sua materialização. É o documento que organiza e formaliza as ações. Um PGR bem-estruturado não é apenas um requisito legal, é o seu mapa para uma gestão de riscos verdadeiramente eficaz.

O coração do PGR: o inventário de Riscos Ocupacionais

Este é o primeiro e mais crucial documento do PGR. É o diagnóstico completo de todos os perigos presentes na sua empresa, agora incluindo os riscos de acidentes e ergonômicos.

Para ser considerado completo, o item 1.5.7.3 da NR-01 especifica que o Inventário de Riscos deve conter, no mínimo: a caracterização dos processos e ambientes, a descrição dos perigos e de possíveis lesões, dados de análises de acidentes, e a avaliação dos riscos com os critérios utilizados. Adicionalmente, é fundamental que o PGR integre os resultados da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), exigida pela NR 17, garantindo assim uma gestão verdadeiramente completa dos riscos ocupacionais.

Metodologias e passo a passo para a identificação de perigos

O processo começa com um levantamento detalhado de cada atividade e ambiente. Envolve conversar com os trabalhadores, observar os processos, analisar relatórios de acidentes anteriores e utilizar ferramentas como a Análise Preliminar de Risco (APR), que é um excelente ponto de partida. Dependendo da complexidade da operação, outras metodologias mais aprofundadas como a Análise de Modos de Falha e Efeitos (FMEA) ou a Análise por Árvore de Falhas (AAF) também podem ser aplicadas. O objetivo é não deixar nenhum perigo passar despercebido.

Classificação de riscos (gravidade vs. probabilidade)

Após identificar os perigos, o próximo passo é avaliar os riscos. Isso é feito cruzando a probabilidade de um evento indesejado ocorrer com a severidade (gravidade) do dano que ele poderia causar. Essa matriz de risco permite priorizar as ações, focando primeiro nos riscos mais críticos.

O cérebro do PGR: o plano de ação e a hierarquia de controle

Com o inventário em mãos, é hora de criar o plano de ação. Este é o segundo documento essencial do PGR e deve detalhar o que será feito, quem será o responsável, qual o prazo

Continua na Página 09/13

ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

www.rosinaldoramos.adv.br
advociariosinaldoramos

📍 **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

Continuação da Página 08/13

e como a eficácia será medida. Para definir o que será feito, a NR 01 exige a aplicação da Hierarquia de Controle de Riscos.

A pirâmide da Hierarquia de Controle de Riscos (Eliminação, Substituição, Engenharia, Controles Administrativos e, por fim, EPIs)

Esta pirâmide define a ordem de prioridade das medidas de controle, da mais eficaz para a menos eficaz. O objetivo é sempre tentar resolver o risco na fonte, antes de depender da proteção individual. Essa abordagem é baseada em padrões internacionais consolidados, como a ISO 45001 e a metodologia NIOSH, para garantir a máxima efetividade.

Vamos usar um exemplo prático: o risco de inalação de poeira química em um processo de mistura manual.

1. Eliminação: remover o perigo da operação. É a medida mais eficaz. Exemplo: automatizar completamente o processo de mistura, eliminando o manuseio direto do produto pelo trabalhador.

2. Substituição: trocar um processo ou produto por outro menos perigoso. Exemplo: substituir o produto químico em pó por uma versão em gel ou líquida, que não gera poeira suspensa no ar.

3. Controles de engenharia: isolar o perigo das pessoas, por meio de barreiras físicas, sistemas de ventilação, enclausuramento de máquinas, etc. Exemplo: enclausurar o ponto de mistura e instalar um sistema de exaustão localizada para capturar a poeira antes que ela se espalhe.

4. Controles administrativos: mudar a forma como as pessoas trabalham. Inclui treinamentos, sinalização, rodízio de funções e limitação do tempo de exposição. Exemplo: criar um rodízio de funcionários na tarefa para diminuir o tempo de exposição individual e reforçar a sinalização sobre os riscos e procedimentos.

5. EPIs (Equipamentos de Proteção Individual): a última barreira. Quando as medidas anteriores não são suficientes para eliminar o risco, o EPI se torna a proteção final e indispensável para o trabalhador. Exemplo: fornecer um respirador com o filtro adequado para o agente químico em questão.

O papel crucial do EPI: Zanel como a parceira da solução para essa etapa crítica

O EPI está na base da pirâmide, mas sua importância é imensa. Ele é a linha de defesa final e crítica entre o trabalhador e o risco. Um plano de ação só é eficaz se, nesta última etapa, forem fornecidos EPIs de alta performance, com Certificado de Aprovação (C.A.) válido e que ofereçam o conforto necessário para garantir a adesão do usuário. É aqui que a expertise da Zanel se destaca, com soluções robustas como seus EPIs de raspa e vaqueta, desenvolvidos exatamente para os riscos severos encontrados em indústrias e que exigem máxima conformidade e durabilidade. A escolha de um equipamento inadequado pode invalidar todo o esforço feito nas etapas anteriores da hierarquia.

Monitoramento e revisão: a periodicidade e os gatilhos para atualização do PGR

O PGR não é um documento estático. Ele deve ser revisado a cada dois anos (ou três, para organizações com certificações de gestão de SST). Além disso, deve ser atualizado sempre que ocorrerem mudanças significativas no ambiente de trabalho, como a introdução de um novo processo, a ocorrência de um acidente ou a identificação de um novo risco.

O impacto estratégico: o PGR como ferramenta de ROI

Abaixo, estão os argumentos que você precisa para mostrar à sua diretoria que o PGR não é uma despesa, mas um investimento

tos mais inteligentes que a empresa pode fazer. É hora de falar a língua dos negócios: Retorno sobre o Investimento (ROI).

De custo obrigatório a investimento inteligente

Um PGR bem implementado se paga de múltiplas formas, transformando a área de SST em um centro de lucro para a organização.

O argumento do FAP e a redução de custos com acidentes

O Fator Acidentário de Prevenção (FAP) é um multiplicador que varia de 0,5 a 2,0 e é calculado anualmente com base nos registros de acidentes dos últimos dois anos de uma empresa. Na prática, um bom desempenho em SST pode fazer a empresa pagar metade da alíquota (FAP 0,5), enquanto um mau desempenho pode dobrar o valor do tributo (FAP 2,0). Menos acidentes e doenças ocupacionais, resultado direto de um bom PGR, levam a um FAP menor e a uma economia direta e significativa nos impostos.

É importante saber que as empresas podem contestar administrativamente o FAP divulgado pela Previdência caso identifiquem inconsistências nos dados. Sem contar a redução de custos com afastamentos, processos trabalhistas e perda de produtividade. Para se ter uma ideia do impacto financeiro, segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), entre 2012 e 2022, os acidentes de trabalho custaram à Previdência Social mais de R\$ 136 bilhões em benefícios, além dos 2,5 bilhões de dias de trabalho perdidos.

Melhoria da imagem da empresa (fator ESG) e da produtividade

Empresas com uma cultura de segurança forte são mais bem vistas pelo mercado, atraem e retêm os melhores talentos. A segurança é um pilar do “S” de Social no ESG (Environmental, Social and Governance), um fator cada vez mais decisivo para investidores e consumidores. Além disso, trabalhadores que se sentem seguros são mais produtivos e engajados.

O PGR como ferramenta de gestão

O PGR vai além do chão de fábrica, ele simplifica e otimiza a gestão de toda a área de SST.

A integração obrigatória com outros programas (PCMSO, LTCAT)

O PGR serve como a fonte central de informações para outros programas. O inventário de riscos do PGR, por exemplo, é a base para que o médico do trabalho elabore o PCMSO, garantindo que os exames de saúde estejam alinhados aos riscos reais a que cada funcionário está exposto.

Como um bom PGR simplifica a gestão e a escolha de fornecedores de EPIs

Com um inventário de riscos claro e detalhado, a especificação técnica dos EPIs se torna muito mais precisa. Você deixa de comprar equipamentos com base no “achismo” e passa a selecionar a solução exata para cada risco mapeado, otimizando o orçamento e garantindo a proteção correta. Isso facilita a escolha de fornecedores que oferecem não apenas produtos, mas soluções completas e alinhadas à sua estratégia.

PGR na Era Digital: Integração com eSocial e a SST 4.0

A própria NR-01 já prevê que a documentação do GRO/PGR pode ser mantida em formato digital. Essa digitalização é fundamental para a integração com o eSocial, já que o Inventário de Riscos do PGR serve como a base de dados primária para o preenchimento do evento S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho – Agentes Nocivos). Essa conexão entre gestão de riscos, dados digitais e sistemas integrados é o que forma o conceito de SST

4.0, uma abordagem mais inteligente e proativa para a segurança do trabalho.

FAQ: respostas diretas para suas dúvidas

A mudança do antigo PPRA para o GRO e o PGR entrou em vigor em 3 de janeiro de 2022, mas, mesmo após algum tempo, a transição ainda gera muitas dúvidas no mercado de SST. Para facilitar seu dia a dia e esclarecer os pontos mais importantes, compilamos e respondemos as perguntas mais frequentes sobre o tema, organizadas para uma consulta rápida e prática.

Perguntas gerais sobre o GRO e PGR

Qual é a função de um PGR?

A principal função do PGR é materializar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Ele serve para identificar, avaliar, controlar e reduzir os riscos no ambiente de trabalho, formalizando tudo em um inventário de riscos e um plano de ação para proteger a saúde e a integridade dos trabalhadores.

Quais são as etapas do GRO?

As etapas do GRO seguem o ciclo de melhoria contínua, conhecido como PDCA, que já detalhamos neste guia:

- Planejar (identificar perigos e definir ações)
- Fazer (implementar o plano)
- Checar (monitorar e avaliar os resultados)
- Agir (fazer as correções e padronizar as melhorias)

O que é GRO em segurança do trabalho?

GRO é a sigla para Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Não é um documento, mas sim um conjunto de ações coordenadas para identificar, avaliar e controlar os riscos ocupacionais, estabelecendo uma política de melhoria contínua na empresa.

Qual a diferença entre PGR e GRO?

O GRO é o sistema de gestão (o “como fazer”), enquanto o PGR é o programa que formaliza esse sistema (o “o que fazer”). O GRO é a estratégia guarda-chuva; o PGR é uma de suas principais ferramentas operacionais.

O que mudou com a inclusão do GRO e do PGR?

A principal mudança foi a adoção de uma visão mais ampla e integrada da gestão de riscos. Saiu de cena um programa focado apenas em riscos ambientais (PPRA) e entrou um sistema de gerenciamento que abrange todos os riscos ocupacionais (ergonômicos, de acidentes, etc.) e exige um ciclo de melhoria contínua.

Qual NR fala sobre GRO?

A Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais é a que estabelece as diretrizes para o GRO e a obrigatoriedade do PGR.

Elaboração e responsabilidades

Quem pode fazer o PGR?

A responsabilidade pela elaboração e implementação do PGR é sempre da organização (empregador). No entanto, a empresa deve designar um profissional ou equipe qualificada para desenvolver o programa, como Engenheiros de Segurança do Trabalho, Técnicos de Segurança do Trabalho ou consultorias especializadas.

Qual profissional pode elaborar o PGR?

A NR-01 não especifica uma única profissão, afirmando que os documentos do PGR devem ser elaborados “sob a responsabilidade da organização, respeitado o disposto nas demais Normas Regulamentadoras”. Na prática, são os profissionais legalmente habilitados em SST, como Engenheiros de Segurança e Técnicos de Segurança, que possuem a competência técnica para tal.

Quem pode assinar o PGR?

Seguindo a mesma lógica, quem assina o PGR é o profissional qualificado que o elaborou, juntamente com o representante da em-

presa, que é a responsável legal pelo programa.

Como fazer o PGR passo a passo?

De forma simplificada, o processo para criar um PGR segue estas etapas:

1. Fazer um levantamento preliminar dos perigos existentes;
2. Identificar os perigos e avaliar os riscos ocupacionais, documentando tudo no Inventário de Riscos;
3. Elaborar o Plano de Ação com as medidas de controle necessárias, seguindo a hierarquia de controle;
4. Acompanhar a implementação das medidas e monitorar sua eficácia continuamente.

PGR vs. PPRA

Qual a diferença entre o PPRA e o PGR?

A principal diferença é o escopo. O PPRA focava apenas em riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos). O PGR é muito mais abrangente, incluindo todos os riscos ocupacionais (ergonômicos e de acidentes) e exigindo um plano de ação detalhado dentro de uma lógica de gestão contínua.

Quando o PGR substitui o PPRA?

O PGR substituiu oficialmente o PPRA em 03/01/2022, com a entrada em vigor da nova NR 01. Desde essa data, as empresas não precisam mais elaborar ou renovar o PPRA, sendo obrigatória a implementação do GRO e a elaboração do PGR.

PGR e PPRA é a mesma coisa?

Não. O PGR é um programa muito mais completo e estratégico que o PPRA, representando uma evolução significativa na legislação de segurança e saúde no trabalho.

Implicações e conformidade

Quem é obrigado a fazer o PGR?

Todas as empresas e instituições que admitem trabalhadores como empregados, regidos pela CLT, são obrigadas a implementar o GRO e elaborar o PGR. Existem exceções e tratamentos diferenciados para Microempreendedores Individuais (MEI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) de determinados graus de risco, conforme detalhado na própria NR-01.

Qual a validade do PGR?

O PGR deve ser reavaliado, no mínimo, a cada 2 anos. Para empresas que possuem sistemas de gestão de SST certificados (como a ISO 45001), esse prazo pode ser de 3 anos. Contudo, ele deve ser atualizado sempre que houver mudanças no ambiente de trabalho.

O que deve conter no PGR?

No mínimo, o PGR deve conter dois documentos principais: o Inventário de Riscos Ocupacionais e o Plano de Ação. O inventário deve caracterizar os processos, ambientes, atividades, perigos e avaliar os riscos. O plano de ação deve detalhar as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas.

Transformando o PGR em resultados estratégicos

Se há uma única ideia que você precisa levar deste guia, é que o GRO e o PGR são muito mais do que conformidade. São as ferramentas que elevam o Profissional de SST de um executor de normas a um líder estratégico, capaz de proteger vidas e, simultaneamente, comprovar seu valor com a redução de custos e o aumento da produtividade.

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

Nº849, 11/09/2025

Prefeitura de Esperança é Finalista do Prêmio Proteção Brasil 2025

Esperança é um município do Estado da Paraíba, e fica na região do Agreste paraibano.

EQUIPE DO SESSE



Norminha 849, 11/09/2025

A Prefeitura de Esperança/PB se destaca como uma das finalistas do Prêmio Proteção Brasil 2025 com seu projeto "Case SST TEM QUE TER". Desde janeiro de 2025, a equipe técnica do Serviço Especializado em Saúde e Segurança do Servidor (SESSSE) tem se dedicado intensamente ao desenvolvimento dessa iniciativa.



Objetivos e Resultados

O principal objetivo é proporcionar capacitação a todos os alunos e alunas dos cursos oferecidos pela Prefeitura, com foco na Secretaria de Ação Social. Os resultados têm sido realmente impressionantes:

- Os alunos têm a chance de esclarecer suas dúvidas.
- Participam ativamente das atividades.
- Aprendem a gerenciar os riscos em suas áreas profissionais.



PROJETO SST TEM QUE TER



Dessa forma, eles não apenas protegem suas vidas, mas também contribuem para um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Este projeto é altamente relevante, com um impacto significativo na sociedade, pois a maioria desses alunos pretende abrir seu próprio negócio. É amplamente reconhecido que os acidentes de trabalho em ambientes informais são comuns, frequentemente devido à falta de orientação. Essas diretrizes são fundamentais para a prevenção de riscos. O Case é um verdadeiro sucesso.

Estamos mais uma vez classificados entre os melhores do Brasil com o projeto "SST Tem que Ter" desenvolvido pela Secretaria de

1. Móveis de trabalho inadequados podem ser um risco à saúde dos trabalhadores, causando lesões e doenças ocupacionais

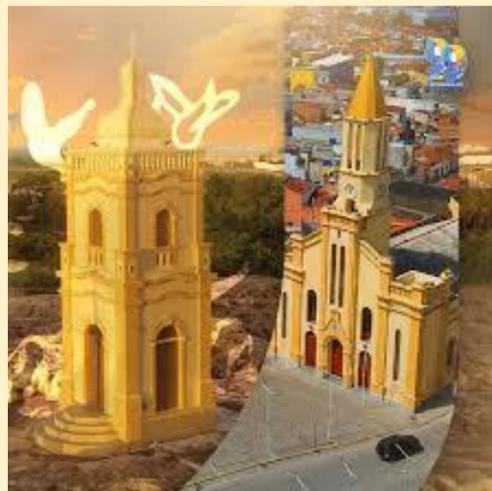


2. Ajustes Cadeira regulável e mesa adequada

Ação Social. O principal objetivo deste projeto é capacitar os alunos dos cursos oferecidos pela Secretaria na prevenção de acidentes em seus futuros locais de trabalho, afirmou Méria Silva, engenheira de Segurança.



O projeto tem obtido um sucesso notável, recebendo reconhecimento em nível nacional, representando a Paraíba e o município de Esperança. Esta iniciativa reforça o compromisso da Prefeitura com a saúde e segurança dos trabalhadores, demonstrando a outras prefeituras que é possível implementar ações que contribuam para uma sociedade com menos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.



No dia 1º de dezembro de 2025, Esperança, no Agreste Paraibano irá completar 100 anos, e estão preparando uma programação especial para celebrarem essa data tão significativa.

Parabéns Esperança!

Norminha 849, 11/09/2025

Carrefour é processado em R\$ 20 milhões por assédio sexual em loja no sul da Bahia

Norminha 849, 11/09/2025

A falta de protocolo para o enfrentamento de um rumoroso caso de assédio sexual dentro de uma unidade na cidade de Itabuna, no sul da Bahia, fez com que o grupo Carrefour fosse processado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Além do fato mais grave, outras situações de assédio foram identificadas e documentadas. A ação que segue em segredo de justiça corre na 3ª Vara do Trabalho de Itabuna. Foram meses de assédio, situações constrangedoras e a falta de um enfrentamento efetivo do problema por parte da empresa. Ao final, a varejista, que tem lojas por todo o país, apenas demitiu o empregado apontado como assediador, sem acolher as vítimas ou adotar qualquer outra medida de proteção contra novos casos.

O MPT investigou o caso em inquérito instaurado em sua unidade do município de Itabuna e apresentou as provas colhidas para a empresa, que se negou a assinar um termo de ajuste de conduta, obrigando a procuradora Carolina Novais a ingressar na última quarta-feira (04/09) com uma ação civil pública por assédio sexual no ambiente de trabalho. O MPT pede que a empresa seja condenada a implementar um programa de prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho de amplitude nacional para todas as unidades no país. A ação também pede que o Carrefour seja condenado a pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 20 milhões.

Ao dar entrada na ação, o MPT solicitou sigilo do processo com o objetivo de proteger as vítimas e demais pessoas que prestaram de-

poimentos. Também optou por divulgar o caso sem dar detalhes e os locais do assédio. A ação se baseia em uma série de casos de assédio sexual, principalmente envolvendo um gerente. Os assédios incluíam comentários sobre o corpo das funcionárias, ofertas de vantagens em troca de favores sexuais, toques inadequados, perseguição dentro da loja e assédio por meio de mensagens e áudios nas redes sociais. Há relatos de que esse empregado assediava também funcionários do sexo masculino, inclusive usando palavras de baixo calão e tocando em suas partes íntimas. Os depoimentos foram colhidos no inquérito aberto pelo MPT no ano passado.



Segundo a procuradora Carolina Novais, responsável pelo ajuizamento da ação, "a varejista não adotou medidas para prevenir e combater o assédio sexual no ambiente de trabalho. A empresa foi notificada para assinar um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), mas não demonstrou interesse em corrigir suas práticas ilegais. A diretoria, ciente das denúncias, buscou silenciar as vítimas e, após a demissão do assediador, passou a persegui-las e puni-las", informou. Há relatos colhidos no inquérito de que a empresa não realizava treinamentos adequados sobre assédio sexual e não possuía um canal de denúncia eficaz, além de proibir relacionamentos afetivos entre os empregados.

Norminha 849, 11/09/2025

Luva química

CA: 47.043

A PRONTA ENTREGA

Instagram: [jgbequipamentos](#) | Site: [jgb.com.br](#)

A nossa necessidade será a verdadeira criadora

Norminha 849, 11/09/2025

No diálogo socrático “República”, Platão escreveu a famosa frase: “Nossa necessidade será a verdadeira criadora”, que foi moldada ao longo do tempo no provérbio inglês: A necessidade é a mãe da invenção”.

Necessidade: como ponto de partida ou problema que precisa de solução; Mãe: como força que dá origem, ou seja, a origem da criação; Invenção: é a solução criada para satisfazer a necessidade existente.

Nos tempos passados, da época de faculdade, especificamente Administração de Empresas com ênfase em Recursos Humanos, já em São Paulo, tive a primeira oportunidade intelectual de conhecer o trabalho de Abraham Harold Maslow (01.04.1908-08.06.1970), Psicólogo Americano, fundador da Psicologia Humana, particularmente famoso por desenvolver a “Hierarquia das Necessidades”, uma estrutura teórica que categoriza as motivações humanas em cinco níveis, visualizados como uma Pirâmide, quando esta hierarquia inicia-se com as necessidades fisiológicas básicas, como alimentação e segurança, passando pelas necessidades sociais de amor e pertencimento, autoestima e na autorrealização, que representa crescimento e realização pessoal.

A trajetória de Maslow começou no Direito, migrando para a Psicologia, o que o levou para a Universidade de Wisconsin em 1934, para obtenção de seu doutorado. Ocupou cargos acadêmicos na Universidade Colúmbia e no Brooklyn College antes de ser tornar professor na Universidade Brandeis. Ao longo de sua carreira, Maslow escreveu mais de vinte (20) livros e contribuiu significativamente para a literatura psicológica, incluindo títulos como “Motivação e Personalidade” e “Rumo a uma Psicologia do Ser”.

Suas contribuições lhe renderam reconhecimentos, incluindo a nomeação de Humanista do Ano pela Associação Humanista Americana em 1967 e a Presidência da Associação Americana de Psicologia. Maslow é considerado o pai da Psicologia Humanista e é lembrado particularmente por sua teoria que descreve uma Hierarquia de Necessidade e Motivações Humanas. Foi Fundador do Journal of Humanistic Psychology.

A Psicologia Humanística busca compreender a experiência de uma pessoa precisamente como ela é vivida. Ao respeitar a realidade do próprio ponto de vista experiencial de uma pessoa, os psicólogos humanistas podem examinar os significados reais que uma situação tem para ela; e ao fazê-lo, a psicologia humanística desenvolve uma compreensão abrangente da natureza humana e da vida psicológica em geral.

A natureza humana abrange as qualidades intrínsecas que distinguem os humanos de outras espécies, incluindo características psicológicas e sociais. Aspectos-chave da natureza humana incluem curiosidade, emoções, raciocínio e capacidade de linguagem.

Filósofos ao longo da história como Platão e Aristóteles, exploraram a essência da humanidade, com Aristóteles propondo que o propósito da vida é a Eudaimonia, frequentemente interpretada como felicidade ou realização alcançada por meio de escolhas e virtudes conscientes, quando as emoções circulam nos estados mentais e fisiológicos complexos, ligados a uma variedade de sentimentos, incluindo felicidade, tristeza, medo e repulsa, e são vitais para as experiências humanas e animais, influenciando o comportamento e a comunicação. O estudo das emoções evoluiu em diversas disciplinas, com filósofos e psicólogos

explorando sua natureza, funções e mecanismos neurais subjacentes.



Motivação é um estado interno que impulsiona os indivíduos a se engajarem em comportamentos direcionados a objetivos, sendo frequentemente compreendida como uma força explicando o porquê das pessoas e animais iniciarem, permanecendo ou encerrando um determinado comportamento em um momento determinado. Contrasta com a desmotivação, que é um estado de apatia.

Os estados motivacionais são caracterizados por sua direção, intensidade e persistência, quando podemos afirmar que a direção de um estado motivacional é moldada pelo objetivo que ele almeja alcançar; a intensidade é a força do estado e afeta se ele é traduzido em ação e quanto esforço é empregado; e a persistência refere-se a quanto tempo um indivíduo está disposto a se envolver em uma atividade.

A motivação está frequentemente, dividida em duas fases: na primeira fase, o indivíduo estabelece uma meta, enquanto na segunda fase, ele tenta alcançá-la.

Na literatura acadêmica, inúmeros tipos de motivação são discutidos: a motivação intrínseca, advindo de fatores internos, como prazer e curiosidade; ela contrasta com a motivação extrínseca, que a impulsiona por fatores externos, como obter recompensas e evitar punições. Na motivação consciente, o indivíduo está ciente do motivo que impulsiona o comportamento, o que não ocorre na motivação inconsciente. Motivação biológica e cognitiva; motivação de curto e longo prazo; e motivação egoísta e altruísta.

As teorias da motivação são estruturas conceituais que buscam explicar fenômenos motivacionais, visam descrever quais fatores internos motivam as pessoas e quais objetivos elas comumente perseguem e, como exemplos, a Hierarquia de Necessidades de Maslow, proposta pelo psicólogo americano Abraham Maslow (1908-1970), baseada na satisfação das necessidades humanas inatas em prioridade, resultando na autorrealização. Maslow foi classificado como décimo Psicólogo mais citado do século XX, segundo pesquisa da Review of General Psychology em 2002.

A Teoria dos Dois Fatores, conhecida como Teoria do Motivador Higiene e Teoria do Fator Duplo, afirma que existem certos fatores no local de trabalho que causam satisfação do trabalho, enquanto um conjunto separado de fatores causa insatisfação, todos os quais agem independentemente uns dos outros, e foi desenvolvida pelo psicólogo Frederick Herzberg (1923-2000), um dos psicólogos americanos que se tornou um dos nomes mais influentes na Gestão Empresarial por introduzir o enriquecimento do trabalho e a teoria da motivação-Higiene.

A Teoria dos Dois Fatores foi desenvolvida a partir de dados coletados por Herzberg em entrevistas com 203 engenheiros e contadores da região de Pittsburgh, cidade do condado de Allegheny, Pensilvânia, Estados Unidos da América (EUA); engenheiros e contadores escolhidos devido à crescente importância de

suas profissões no mundo dos negócios.

As Teorias da Hierarquia das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores contrastam com a Teoria de Processos, por discutirem os processos cognitivos, emocionais e de tomada de decisão que fundamentam a motivação humana, como a Teoria da Expectativa, a Teoria da Equidade, a Teoria do Estabelecimento de Metas, a Teoria da Autodeterminação e a Teoria do Esforço.

A motivação é relevante em muitas áreas, afetando o sucesso educacional, o desempenho profissional, o sucesso atlético e o comportamento econômico. É ainda mais pertinente nas áreas de desenvolvimento pessoal, saúde e direito penal.

Estado ou força interna, a motivação impulsiona os indivíduos a se desenvolverem e persistirem em comportamentos direcionados a objetivos, muito bem distante da Síndrome Amotivacional, Transtorno Psiquiátrico Crônico caracterizado por sinais que estão ligados a Estados Cognitivos e Emocionais; como distanciamento, também conhecido embotamento emocional, uma condição ou estado em que a pessoa não tem conectividade emocional com os outros, seja devido a uma circunstância indesejada ou como um meio positivo para lidar com a ansiedade. Emoções e impulsos embotados, funções executivas como memória e atenção, desinteresse, passividade, apatia e uma falha geral de motivação.

A Síndrome Amotivacional é suspeita de afetar o Córtex Frontal ou Lobo Frontal do Cérebro pelo comprometimento dessa região que monitora as funções cognitivas e habilidades que giram em torno da expressão emocional, tomada de decisão, priorização e ação mental interna e proposital. É uma crônica causadora da apatia, desinteresse, passividade e falta de motivação, com déficit em funções executivas como atenção e memória. Os sintomas se manifestam por um desinteresse geral e a incapacidade de sentir ou expressar impulsos e emoções; um estado de passividade e a falta de envolvimento com atividades; problemas com atenção, memória de trabalho e outras funções executivas e um sentimento de alienação ou distanciamento emocional. Não nos esqueçamos que é um distúrbio psicológico frequentemente associado ao uso prolongado de substâncias químicas, resultando na mudança de comportamento, como ausência de iniciativa, procrastinação e isolamento social e as vítimas não se sentem incomodados com a condição, o que dificulta o reconhecimento do problema, surgindo, evidentemente o comportamento ego-sintônico, quando o indivíduo não percebe um problema, pois aquilo que sente e faz, denota sentido para ele, ou seja, esta situação descreve pensamentos, comportamentos, sentimentos e valores que estão em harmonia com a personalidade, a autoimagem e as crenças fundamentais de uma pessoa, sendo percebidos como aceitáveis e consistentes consigo mesma, sem que a pessoa os veja como problemáticos, refletidos nos comportamentos de Transtorno de Personalidades Obsessivo-Compulsiva (TP OC); comportamentos de dependência de drogas, ideação suicida.



Créditos para Steve Smith, na criação; José Cavalcanti, na tradução e Fabrícia Gonçalves na finalização.

Motivadores: 1-Altamente Engajado e em média, 15% atinge este nível de grande potencial. Inspiro os outros a fazerem seu melhor; amo trabalhar aqui; eu voo alto. (Autorrealização); 2- Engajado e pensam: eu sou uma parte vital em meu trabalho; eu me sinto importante com o que faço; estou muito ocupado e provavelmente muito estressado; eu sou um empreendedor; eu vou sair se algo muito melhor surgir. (Estima); 3-Quase Engajado: eu sei que faço parte de algo grande; que quase sempre estou comprometido, mas tem hora que não; eu tenho orgulho em trabalhar aqui, mas não preciso “gritar isto aos quatro ventos”; eu poderia sair se tentasse; não há desenvolvimento de carreira aqui. (Sociais).

Desmotivadores: 4-Não engajado: estou interessado em horas extras; estou mais doente do que gostaria; eu tenho más condições de trabalho; eu tenho visto anúncios de empregos; eu não gosto do meu gestor, nem da minha equipe; eu não gosto muito do que faço, mas vou ficando. (Segurança). 5-Engajamento Nulo. Estou aqui pelo salário; não estou satisfeito com o que faço; eu sou um empregado que apenas; já deu a hora de ir embora? Vou embora quando puder; meu trabalho não me excita. (Fisiológicas).

Nota do autor: inicialmente foi citada a palavra “Eudaimonia”, quando, por ser uma expressão pouco citada em artigos técnicos, quero descrever que é um conceito filosófico grego que se traduz como felicidade, florescimento ou bem-estar pleno e autêntico, representando uma vida realizada através da excelência, da virtude e do propósito, e não apenas do prazer temporário e, para filósofos como Aristóteles, a “Eudaimonia” é o objetivo último da vida humana, atingido pela autorrealização e pela prática de virtudes, como a coragem e a sabedoria mais profunda e duradoura.

Jorge Gomes Comendador SST 2022

N849, 11/09/2025



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

Relatório Com Dados Jornalístico com a Análise Comparativa de Acidentes: Elevador da Glória (Lisboa) e Bondinho de Santa Teresa (Rio de Janeiro)

Norminha 849, 11/09/2025

Meus sentimentos aos familiares e amigos das vítimas destes dois acidentes trágicos.

Este relatório é um exercício para aprimorar a Gestão de Riscos nas Organizações e pos-sue a finalidade de exercício teórico, sem im-plicações administrativas e legais.

Acesso ao texto desta análise consulte a descrição do vídeo.

A análise do acidente do elevador da Glória está em curso e deverá trazer mais informa-ções deste trágico acidente.

Este relatório aplica duas metodologias de análise de risco - a **Abordagem Sociotécnica Estruturada** e a **Gestão Dinâmica dos Riscos de Washington Ramos Barbosa** - para exa-minar os acidentes do Elevador da Glória em Lisboa e do Bondinho de Santa Teresa no Rio de Janeiro. O objetivo é identificar as falhas sistêmicas que levaram a ambas as tragé-dias, indo além da simples causa técnica.

1. Abordagem Sociotécnica Estrutura-da (ASTE)

A ASTE analisa os acidentes como o resulta-do de falhas em uma rede complexa de intera-ções entre pessoas, tecnologia, organização e ambiente. As falhas não são isoladas, mas sim interligadas.

Caso 1: Elevador da Glória

Análise Sociotécnica:

Tecnologia: A falha primária foi a ruptu-ra do cabo de tração, um componente críti-

co. O sistema de freios de emergência, uma barreira tecnológica crucial, também falhou. Isso indica que, embora a tecnologia fosse ro-busta na sua concepção original, suas defe-sas falharam.

Organização: A externalização dos ser-viços de manutenção é a falha organizacio-nal mais significativa. A decisão de terceirizar a manutenção, visando a redução de custos, desvinculou a gestão do conhecimento espe-cializado dos trabalhadores internos (a Car-ris). Essa desconexão resultou em uma manu-tenção insuficiente e em alertas de segurança ignorados. A prioridade da gestão foi finance-i-ra, não de segurança.

*Pessoas: Os trabalhadores sindicaliza-dos atuaram como a linha de frente, alertan-do a gestão sobre as condições precárias. No entanto, suas queixas foram ignoradas. A ges-tão da Carris e as empresas terceirizadas fa-lharam em ouvir e agir sobre essas informa-ções. A tragédia foi o resultado dessa falha de comunicação e da falta de valorização da ex-pertise humana.

*Ambiente: O ambiente regulatório e eco-nômico europeu pode ter incentivado a busca por eficiência e redução de custos, o que, por sua vez, levou à externalização. Essa pressão externa contribuiu indiretamente para a falha organizacional.

Caso 2: Bondinho de Santa Teresa (Análise Real)

Análise Sociotécnica:

Tecnologia: O veículo e a linha férrea es-tavam em condições precárias. A falha técni-ca foi o descarrilamento e tombamento do bonde, que era sobrecarregado. A infraestru-tura estava deteriorada e inadequada para a demanda de passageiros.

Organização: A falha organizacional foi a total falta de manutenção e investimento. A empresa responsável (Rio-Ônibus, na épo-ca) e o governo estadual negligenciaram o sis-tema por anos. Não havia uma política de ma-nutenção preventiva e os problemas de infra-estrutura eram crônicos e visíveis. Não houve planejamento para lidar com o aumento de passageiros.

Pessoas: O motorneiro e os operado-res* eram a linha de frente de um sistema fa-lho. Eles foram obrigados a operar um veículo sobrecarregado em uma linha perigosa. A so-brecarga de passageiros era uma prática to-lerada. As vítimas e a sociedade civil também foram afetadas pela falta de investimento.

*Ambiente: O ambiente político e econô-mico no Rio de Janeiro permitiu que a infraes-trutura se deteriorasse sem intervenção. A fal-ta de fiscalização e de investimento público na segurança do transporte coletivo foi um fator crítico.

2. Gestão Dinâmica dos Riscos (GDR) de Washington Ramos Barbosa

A metodologia de Washington Ramos Barbo-sa foca na evolução dos riscos e na interação entre o **Risco Oculto** (falhas latentes no siste-ma) e o **Risco Ativado** (o evento que desen-

cadeia a catástrofe).

Caso 1: Elevador da Glória (Cenário Hipotético)

Análise GDR:

Risco Oculto (Latente):

*Falha de gestão: A externalização da ma-nutenção e a consequente perda de conheci-mento técnico.

*Falha de comunicação: As queixas dos trabalhadores da Carris sobre a manutenção deficiente foram ignoradas.

*Falha de projeto/manutenção: A inope-rância do sistema de freios de emergência, que deveria ser a última linha de defesa.

Risco Ativado (Evento Desencadeador):

A ruptura do cabo de tração. Este evento ativou os riscos ocultos. A falha de manuten-ção (risco oculto) resultou na ruptura do cabo, e a falha de projeto/manutenção dos freios (outro risco oculto) fez com que a catástrofe se consumasse.

*Conclusão da GDR: O acidente não foi cau-sado apenas pela ruptura do cabo, mas sim pelo encontro entre um sistema de manuten-ção frágil e a negligência da gestão, que per-mitiram que a falha tecnológica se transfor-masse em um evento fatal.

Caso 2: Bondinho de Santa Teresa (Análise Real)

Análise GDR:

Risco Oculto (Latente):

*Falha de infraestrutura: Trilhos e dor-mentes em mau estado de conservação, por falta de investimento e manutenção.

*Falha de operação: A prática de operar o bonde com sobrecarga de passageiros.

*Falha de fiscalização: A ausência de ins-peções rigorosas por parte das autoridades competentes.

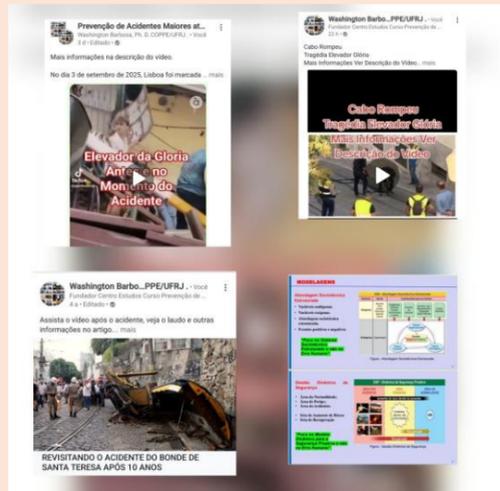
Risco Ativado (Evento Desencadeador):

O excesso de peso do bonde em uma curva íngreme. O excesso de carga ativou o risco oculto de uma infraestrutura precária, le-vando ao descarrilamento e ao tombamento.

*Conclusão da GDR: A tragédia do Bondi-nho de Santa Teresa foi o resultado inevitável da colisão de múltiplos riscos ocultos. A deci-são de sobrecarregar o veículo foi a "faísca" que acionou a "bomba" de infraestrutura, ma-nutenção e gestão precárias.

Conclusão Final

Os dois acidentes, embora separados por continentes, revelam um padrão comum: *tra-



gédias não são eventos isolados, mas sim o ponto culminante de falhas sistêmicas. Em ambos os casos, a análise sociotécnica e a gestão dinâmica dos riscos demonstram que a principal causa não está no erro técnico ou humano singular, mas sim na negligência da gestão, que priorizou custos em detrimento da segurança e ignorou os riscos latentes até que fossem ativados de forma catastrófica.

E-mail para contato para maiores informa-ções em:

washington.fiocruz@gmail.com

Canal do YouTube Washington Barbosa Aci-dentes Desastres Tragédias, este canal é es-pecializado na temática de grandes acidentes e fundamentado em uma proposta de preven-ção destes eventos defendida em uma tese de doutorado, validada e embasada em estu-dos de casos.

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

Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc COP PE/UFRJ, Prevenção de Acidentes Maiores a-través da Abordagem da Segurança Proativa (ASP), desde 1984 atuando em Organizações nas Funções de Gestão, Técnica e Operacio-nal

Protagonista em Aprimorar as Operações e a Segurança nas Organizações através das Novas Inteligências e Tecnologias da Seguran-ça Proativa, Contemporânea e Impulsionado-ra das Organizações (Segurança PCI), da Abor-dagem da Segurança Proativa (ASP) e Times de Aprimoramento das Operações e Seguran-ça (TAOS)

N849, 11/09/2025

“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](#)

MTE e INSS firmam parceria para ampliar inclusão de PCDs no mercado de trabalho

Norminha 849, 11/09/2025

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) firmaram uma parceria estratégica com o objetivo de aumentar em 15% a ocupa-ção das vagas destinadas a pessoas com defi-ciência (PCDs) e trabalhadores reabilitados. A iniciativa também busca facilitar o cumpri-mento da Lei nº 8.213/1991, que determina a obrigatoriedade de cotas para a contratação de PCDs pelas empresas.

A Portaria Conjunta nº 1.088, de 20 de agos-to de 2025, que regulamenta a ação, foi publi-cada no Diário Oficial da União em 27 de agosto. A medida autoriza o compartilhamen-to, pelo INSS, dos dados de atendimento de PCDs e reabilitados com o Sistema Nacional de Emprego (SINE), gerido pelo MTE, desde que o trabalhador manifeste interesse em bus-car oportunidades de trabalho.

Segundo o secretário de Qualificação, Em-prego e Renda do MTE, Magno Lavigne, a inte-gração dos bancos de dados é viabilizada pe-los avanços tecnológicos na área de inteligên-cia artificial. “Estamos construindo um ecos-



Objetivo é compartilhar dados da Previdência com o Sine, desde que trabalhador manifeste interesse em buscar oportunidades de emprego. A partir daí, ele receberá alertas sobre existência de vagas

sistema que permitirá que os dados entrem no SINE e que o trabalhador receba, por meio de sua Carteira de Trabalho Digital, alertas so-bre vagas disponíveis. Do outro lado, as em-presas cadastradas no Portal Emprega Mais Brasil, do MTE, terão acesso à lista de PCDs aptos para contratação”, afirma o secretário.

N849, 11/09/2025



Tecnologia que informa localização de quem liga para centrais de atendimento de emergência está disponível para os usuários do Sinesp CAD

A Advanced Mobile Location (AML) permite que órgãos de segurança pública acessem, com maior precisão e rapidez, a localização aproximada de quem realiza chamadas de celular para sistemas como 153, 190, 191, 193 e 199

Norminha 849, 11/09/2025

Já está disponível, desde o dia 1º de agosto, uma ferramenta tecnológica que permite ao agente de segurança pública identificar imediatamente a localização de uma pessoa que faz uma ligação telefônica de aparelho de celular para os números de emergência conectados através do Sinesp CAD do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). Isso pode fazer a diferença em situações críticas, como acidentes de trânsito em rodovias, incêndios, crimes em andamento ou emergências médicas. A precisão do sistema reduz erros e possibilita o envio mais rápido de viaturas e socorristas.

A ferramenta foi integrada ao Sinesp CAD - sistema utilizado por centrais de atendimento e despacho de ocorrências policiais e de emergência - por meio de uma parceria entre o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) e a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel).

A Advanced Mobile Location (AML) é uma tecnologia adotada em diversos países e que agora passa a reforçar o sistema de emergências como 153 (guarda municipal), 190 (Polícia Militar), 191 (PRF), 193 (Corpo de Bombeiros) e 199 (Defesa Civil) usuários do SINESP CAD. O objetivo principal é reduzir o tempo de resposta e direcionar os recursos de socorro com mais precisão, especialmente em situações em que a vítima não consegue fornecer detalhes exatos de sua localização.

Rapidez no atendimento

Assim que o cidadão telefona para um dos números de emergência, o agente de segurança pública identifica a posição do aparelho celular usando GPS, redes Wi-Fi e torres de telefonia, e transmite esses dados em poucos segundos para os centros de atendimento integrados ao Sinesp CAD. A AML funciona de forma invisível ao usuário, sem a necessidade de aplicativos ou permissões manuais.

A funcionalidade já está em operação nos estados do Acre (AC), Amapá (AP), Pará (PA), Piauí (PI) e São Paulo (SP), e para agentes da Polícia Rodoviária Federal (PRF). Entre março e junho de 2025, quando a tecnologia foi implementada em fase de testes, foram processadas quase 2 milhões de localizações com apoio do sistema.

A diretora de Gestão e Integração de Informações (DGI), da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), do MJSP, Vanessa Fusco, lembra que a ferramenta de tecnologia é gratuita e possibilita o atendimento e despacho de emergência fornecida às forças de se-

gurança pela Senasp.

“O atendimento em momentos cruciais do cidadão passa a ser muito mais rápido, devido ao fornecimento quase que exato da sua localização, minimizando o tempo de espera. Com mais este passo, a Senasp, por meio da DGI, caminha para a consolidação de sua posição como o broker de fornecimento de tecnologias inovadoras às forças de segurança, marca da atual gestão”, ressalta Vanessa Fusco.

Como participar

Para que o sistema seja habilitado, o órgão de segurança pública interessado deve enviar uma autorização formal ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, que, por sua vez, solicita a liberação da funcionalidade à Anatel. Após esse processo, a AML passa a funcionar automaticamente nas chamadas originadas de aparelhos celulares, integrando os dados de localização ao Sinesp CAD.

Atualmente, o serviço já está sendo utilizado por 100 guardas municipais em São Paulo, pela PRF, além de outros estados que aderiram à tecnologia. A expectativa do governo é expandir o uso para todo o território nacional, ampliando a eficiência das ações de resgate e segurança pública.

Benefícios diretos

A principal vantagem do AML está na agilidade com que as equipes de emergência conseguem identificar o local do chamado. Além disso, a iniciativa segue uma tendência internacional de modernização dos serviços de emergência. Países europeus, como Reino Unido e Alemanha, já utilizam a tecnologia AML com resultados positivos no aumento da eficácia do socorro e na redução de perdas humanas em situações de crise.

Com os primeiros resultados já demonstrando eficiência - como o processamento de quase 2 milhões de localizações em apenas quatro meses - o MJSP trabalha agora para incentivar que mais municípios e estados possam aderir ao Sinesp CAD e autorizem formalmente o uso da AML. A ferramenta foi integrada ao Sinesp CAD - sistema utilizado por centrais de atendimento e despacho de ocorrências policiais e de emergência - por meio de uma parceria entre o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP) e a Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel).

Ministério da Justiça e Segurança Pública

N849, 11/09/2025

Treinamentos corporativos inúteis

Norminha 849, 11/09/2025

Sergio Weinfuter
Multifuncional

O mundo corporativo adora treinamentos empresariais... desde que sejam inúteis. Basta colocar os funcionários em uma sala, ligar o projetor, servir café requentado e repetir clichês como “pensar fora da caixa”.

No fim, todo mundo volta para a rotina com a mesma cara de sempre, só que mais cansado. A empresa paga caro por consultorias que entregam pacotes prontos, descolados da realidade, enquanto finge estar “investindo em pessoas”. É um teatro caro: palestrante motivacional grita “você são águia!”, mas no dia seguinte o colaborador volta a ser galinha, preso na granja burocrática.

Esses treinamentos equivocados são a forma mais sofisticada de gastar dinheiro acreditando que se está produzindo resultado. A verdade é simples: sem prática, sem alinhamento estratégico e sem conexão com os problemas reais, qualquer treinamento não passa de mais uma “mentirinha empresarial” bem embrulhada em PowerPoint colorido.

Antes de começar qualquer tipo de treinamento, é necessário verificar o que está acontecendo com a sua empresa e na sua empresa. Focar nos problemas a serem solucionados, nas necessidades de seus colaboradores e somente depois com a casa limpa, começar a investir em treinamentos de qualidade e que possam solucionar realmente os problemas corporativos, apresentando pelos integrantes de sua empresa.

Contratar uma empresa ou palestrante para realizar um treinamento sem saber do que sua empresa tem falta e qual conhecimento realmente necessita, é a forma mais fácil de



perder o seu dinheiro e desmotivar os colaboradores de sua empresa.

Treinar é preciso, mas também é necessário que não seja somente um treinamento para que a empresa cumpra a legislação federal, uma ISO ou que o seu cliente está exigindo, não. Os treinamentos precisam ter em foco a necessidade de sua empresa, de seus funcionários e somente depois pensar em terceiros.

Treinamento é coisa séria e se não for levado a sério, o desperdício de recursos virá e quem sentir a falta que o dinheiro desperdiçado fara em sua empresa, é o seu bolso, que com toda certeza, levará este desperdício muito a sério, tão a sério que poderá resultar em falência para sua empresa!

N849, 11/09/2025

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS “NORMINHA GRATUITO”:

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

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)

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