

O grande erro da Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho: Manter foco nos riscos psicossociais e esquecer dos demais riscos

Momento oportuno para fortalecer o PGR, por melhores condições reais de trabalho

Norminha 852, 02/10/2025



Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor.

Certamente, o assunto mais em voga na atualidade quando o tema tratado é Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho, são os Riscos Psicossociais.

Com a inclusão deste novo grupo de riscos no PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos, previsto pela Norma Regulamentadora NR - 1, aliás em vigor desde 03 de janeiro de 2022, o que se tem observado é um verdadeiro esquecimento dos demais grupos de riscos ocupacionais: Riscos Físicos, Químicos, Biológicos, Ergonômicos e de Acidentes. O que a princípio parece ser um novo modismo, na verdade pode produzir repercussões muito mais danosas do que se imagina, afinal o gestor de SSO não poderia "esquecer" o que a literatura prevencionista ensina e a legislação em vigor obriga: identificar todos os perigos do sistema, analisar todos os riscos e estabelecer medidas de controle para cada um dos riscos elencados, de outra forma a abordagem ao sistema laboral será incompleta, parcial e ineficaz.

Os riscos de natureza psicossocial são um grande avanço na prevenção de doenças mentais, cuja origem pode estar no ambiente de trabalho ou não, podendo os fatores de riscos serem identificados pelo SESMT e CIPA, devendo as análises e diagnósticos estarem ao encargo de especialistas como Psicólogos, Psiquiatras e Psicoterapeutas, devidamente

habilitados. Não obstante à importância dos Riscos Psicossociais e a inclusão do seu estudo no PGR, não se pode menosprezar os Riscos Físicos como: Vibrações Mecânicas, Ruído, Sobrecarga Térmica, Radiações Não Ionizantes e Ionizantes, Frio, Umidade e Pressões Anormais, tão presentes e frequentes em atividades laborativas diversas. Também os Riscos Químicos como: Poeiras, Fumos Metálicos, Névoas, Neblinas, Gases, Vapores, substâncias químicas específicas ou compostos químicos não podem serem preteridos, haja vista a imensa quantidade de ambientes nos quais estão presentes, assim como os Riscos Biológicos tais como Bactérias, Vírus, Helmintos, Fungos, Protozoários etc., previsíveis em sanitários, banheiros, atividades de coleta de lixo, esgotamento sanitário, enfermarias, matadouros, lixões, cemitérios e afins. Somem-se aos riscos mencionados os frequentes Riscos Ergonômicos, como: Posição Incômoda, Trabalho Repetitivo, Levantamento Manual de Cargas, Trabalho Esfregante, Deficiências na Iluminação etc., além do mais diversificado dos Grupos de Riscos, os Riscos de Acidentes, representados pelo Lay Out Deficiente, Piso Irregular, Máquinas Desprotegidas, Falta de Sinalização, Espaços Confinados, Eletricidade, Trabalho em Altura, Incêndios, Explosões, Ataques de Animais Peçonhentos, Violência Urbana e outras formas de acidentes do trabalho.

Frente ao exposto, em virtude da magnitude e diversidade de riscos ocupacionais existentes, exige-se dos gestores de SSO um amplo comprometimento com os fatores de risco existentes, não particularizando ou minimizando a abordagem prevencionista necessária devido a uma preocupante visão monocular amplamente difundida atualmente.

Especialistas e Gestores de SSO na abordagem de Riscos Ocupacionais não podem esquecer dos aspectos e implicações técnicas e legais de não fazer a devida gestão de todos os grupos de riscos em detrimento de apenas um deles. Portanto, será um grave erro de gestão esquecer, por exemplo, a existência de Ruído ou de Poeira, de Trabalho Repetitivo ou de Eletricidade, percebidos no ambiente laboral, sem identificar suas fontes, avaliá-los adequadamente e elaborar um Plano de ação eficaz para o controle, conforme previsto na legislação em vigor.

Os Riscos Psicossociais agora incluídos na NR 1 são importantes e carecem de abordagem apropriada, porém não podem e nem devem elidir o aprofundamento de qualquer outro risco ocupacional na Gestão de SSO, em prejuízo da integral e necessária proteção dos trabalhadores expostos.

Salvo melhor juízo.

N852, 02/10/2025

ANIMASEG consagra os Novos Comendadores de Honra da SST

Homenagem eterna será realizada em evento exclusivo no próximo dia 15 de outubro em SP

Norminha 852, 02/10/2025

A Comenda de Honra ao Mérito de Segurança e Saúde no Trabalho é uma homenagem concedida aos profissionais de segurança e saúde no trabalho, com mais de 30 anos no setor, que fizeram trabalhos relevantes e comprovados em prol da sociedade, hoje indicados pelas entidades profissionais mais importantes do setor, e escolhidos por uma comissão formada por Comendadores de SST.

Os profissionais que serão homenageados serão:

Enfermeiro do Trabalho:

Ivonete Sanches Giacometti Kowalski,

Engenheiro de Segurança do Trabalho:

Ronald Vieira Donald,

Ergonomista do Trabalho:

Sandra Francisca Bezerra Gemma,

Fonoaudióloga do Trabalho:

Andréa Cintra Lopes,

Gestor Empresarial/Distribuidor:

José Carlos Miguel,

Gestor Empresarial/Produtor:

Carlos Henrique Pessoa,

Higienista Ocupacional:

Rosemary S. Ishi Zamataro,

Médico do Trabalho:

Regina Cristina Sabatier Marques Leite,

Prevencionista:

Mauro Daffre,

Técnico de Segurança do Trabalho:

Luiz de Brito Porfírio

COMENDA 2025:

O evento de entrega das comendas será realizado no próximo dia 15 de Outubro, em jantar de Gala, exclusivo para os Comendadores e convidados, no Espaço Center 3 que fica na Avenida Paulista - São Paulo/SP.

A ANIMASEG (Associação Nacional da Indústria de Material de Segurança e Proteção ao Trabalho) realiza esse evento anual de homenagem aos profissionais de SST para a Comenda de Honra ao Mérito de Segurança e Saúde no Trabalho, assim com a entrega do Prêmio Melhores Empresas em SST, desde 2008, aproveitando os 30 anos das NRs (Normas Regulamentadoras da CLT), e, coincidentemente, da fundação da própria associação.

N852, 02/10/2025

Cadastro na Andest do Brasil

Olá, profissionais da Segurança do Trabalho: A ANDEST do Brasil é uma associação nacional sem fins lucrativos e de utilidade pública. Reúne profissionais que se dedicam a ministrar cursos, treinamentos e/ou sejam professores na área da Segurança do Trabalho.

Faça seu cadastro na ANDEST do Brasil e usufrua de descontos em inscrições de cursos e eventos além de poder ser convidado para

grupos de temas específicos conforme sua expertise.

O cadastro além de ser de fácil é rápido preenchimento é **totalmente gratuito**.

https://docs.google.com/forms/u/0/d/e/1FAIpQLSf4FTLgDC_Lj_hWlVlgWAUs5UncPM6YOKg_uJKAQ_1bYIEskw/formResponse

Saiba mais sobre a ANDEST DO BRASIL:

www.andestdobrasil.org

Destaques nesta edição:

Norminha 852, 02 de outubro de 2025

PÁGINA 02/13 - Uso Adequado de EPIs: Proteção que Salva Vidas e Gera Confiança. - Prevenção, proteção e desafios marcam o debate sobre as Normas Regulamentadoras.

PÁGINA 03/13 - Falhas humanas: como transformá-las em oportunidades. - Atividade em edifício com tanques de diesel não dá direito a adicional de periculosidade.

PÁGINA 04/13 - A Perícia Trabalhista sob a ótica normativa das NRs: Método e Limites.

PÁGINA 05/13 - A Perícia Trabalhista sob a ótica normativa das NRs: Método e Limites.

PÁGINA 08/13 - Italian Week 2025: uma imersão italo-brasileira no coração de São Paulo. - Granja Sato realiza com sucesso sua SIPATR 2025 em Bastos/SP. - Trabalhadora com TDAH será indenizada após troféu de mais "lerda" do setor.

PÁGINA 07/13 - COBRASEMT 2025 debate saúde mental, inovação e valorização do trabalho. - Está chegando o 27º CONEST - Congresso Nacional de Engenharia de Segurança do Trabalho! - Sancionada lei que amplia licença-maternidade em caso de internação.

PÁGINA 08/13 - Fim da regra dos 15 dias após acidente: TST elimina exigência clássica, desafia critérios do INSS e abre precedente que pode afetar 12 milhões de trabalhadores com carteira assinada.

PÁGINA 09/13 - Segurança no home office: sim, ela existe e você tá ignorando. - Construtora Tenda lança programa para formação de novas lideranças na área Comercial.

PÁGINA 10/13 - Metade das demissões em 2024 foi por comportamento, aponta estudo. - Uma Pergunta que Pode Mudar sua Jornada em SST.

PÁGINA 11/13 - Gestão de SST: guia para proteger vidas e otimizar negócios.

PÁGINA 12/13 - Stetsom Brasil realiza sua 13ª SIPAT. -

PÁGINA 13/13 - O papel da liderança na construção de uma cultura de segurança forte. - Engeselt realiza várias ações no "Setembro Amarelo" em Presidente Prudente.

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!

Cursos presenciais com DESCONTÃO em Araçatuba/SP:

Atendendo a pedidos, em janeiro de 2026 vamos repetir a dose de mais uma roda de Cursos de capacitação e formação de Instrutores NR11 (Integrado de Empilhadeira, Ponte Rolante, PTA e Guindauto); NR12; NR20; Integrado NR33/35 (Com ART)

Informações na Página 12 ou WhatsApp (18) 99765-2705

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](https://www.rosinaldoramos.adv.br)

🌐 www.rosinaldoramos.adv.br

Uso Adequado de EPIs: Proteção que Salva Vidas e Gera Confiança

Norminha 852, 02/10/2025
Quando falamos em segurança do trabalho, uma das primeiras imagens que vem à mente são os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Capacetes, luvas, óculos, respiradores, botas e tantos outros itens são símbolos de prevenção. Mas, mais do que símbolos, os EPIs são instrumentos concretos que salvam vidas todos os dias.

No entanto, apenas fornecer o equipamento não basta. É preciso educar, conscientizar e inspirar o uso adequado para que cada colaborador se sinta protegido e responsável pela própria segurança.

O que são EPIs e por que são indispensáveis?

De acordo com a legislação brasileira, EPIs são todos os dispositivos ou produtos de uso individual utilizados pelo trabalhador para protegê-lo contra riscos que possam ameaçar sua saúde e segurança.

Eles são indispensáveis porque:

- Reduzem a exposição a agentes químicos, físicos e biológicos.
- Evitam acidentes em atividades de risco elevado.
- Garantem saúde e integridade ao longo da carreira.
- Complementam medidas coletivas (EPCs), quando estas não são suficientes.

Mas atenção: a eficácia do EPI depende diretamente do uso correto. Um capacete mal ajustado, um respirador usado de forma errada ou um calçado sem manutenção podem perder totalmente sua função protetora.

O desafio do uso adequado

Muitos profissionais de SST sabem que não basta disponibilizar o equipamento. É comum

encontrar trabalhadores que:

- Usam de forma incorreta por falta de orientação.
- Rejeitam o EPI por incomodar ou gerar calor.
- Relaxam no uso por excesso de confiança ou “cultura do atalho”.

Aqui entra a importância da conscientização: não usar o EPI corretamente pode custar não apenas multas ou advertências, mas a própria vida.

O papel dos líderes e da cultura organizacional

Garantir o uso adequado de EPIs não é apenas função do técnico de segurança ou da CIPA. É uma responsabilidade compartilhada:

- Gestores devem dar o exemplo e reforçar a importância da prevenção.
- Supervisores precisam acompanhar e orientar continuamente.
- Trabalhadores devem compreender que a proteção é, acima de tudo, um ato de cuidado consigo mesmos e com suas famílias.

Quando a empresa estabelece uma cultura de segurança baseada em propósito, o uso de EPIs deixa de ser visto como obrigação e passa a ser reconhecido como expressão de valor à vida.

Distribuidora de EPI's

Patrocinadora do “Protagonistas da Segurança”. Faça sua Inscrição gratuita: <https://protagonistasdaseguranca.com.br/>
Londrina/PR será a Capital da SST no dia 29 de novembro de 2025

Segurança.

A TR é uma empresa especializada no ramo de venda, distribuição e suporte de EPIs e EPCs. Com atuação no atacado e varejo, oferece um portfólio completo: luvas, óculos, calçados, respiradores, cremes de proteção, vestimentas impermeáveis, cones, cintos, talabartes e muito mais.

Diferenciais da TR Distribuidora

- Trabalha com as principais e melhores marcas do mercado.
- Mantém um volume expressivo de estoque, garantindo agilidade no atendimento.
- Atende empresas em todo o Brasil, com soluções que se adaptam a diferentes ambientes de risco.
- Tem como missão proteger a vida, com qualidade, técnica e compromisso.

A visão da TR é clara: ser referência nacional

nal em equipamentos de segurança, inovando continuamente e colocando a vida em primeiro lugar.

Conheça mais sobre os produtos e soluções da TR acessando o site: www.trepis.com.br

Uso de EPI é escolha por viver

Ao final, a mensagem é simples: EPI não é incômodo, é proteção. Não é gasto, é investimento. Não é burocracia, é cuidado com a vida.

A decisão de usar corretamente um EPI pode ser a diferença entre voltar para casa em segurança ou colocar em risco sua família e seus sonhos.

PROTAGONISTAS DA SEGURANÇA:
Garanta sua vaga gratuita agora mesmo: <https://protagonistasdaseguranca.com.br/>
Londrina/PR será a Capital da SST no dia 29 de novembro de 2025
PARTICIPEM!!!

N852, 02/10/2025

Luva química

CA: 47.043

JGB
Inovação para proteção à vida

A PRONTA ENTREGA

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

Prevenção, proteção e desafios marcam o debate sobre as Normas Regulamentadoras

Norminha 852, 02/10/2025
Nos dias 07, 08 e 09 de outubro de 2025, das 14h às 18h, a Fundacentro realizará a quinta edição do Curso Básico de SST – Temática 3: Normas Regulamentadoras (NRs) – Prevenção, proteção e desafios. O evento ocorrerá no auditório da Fundacentro, situado à rua Capote Valente, 710 – Pinheiros - São Paulo – SP, com transmissão ao vivo.

“As normas regulamentadoras são uma obrigação de um governo democrático e popular ao exigir dos empregadores a redução permanente de qualquer risco e perigo nos locais de trabalho. Por isso, o Curso Básico, em todas as suas edições, reforça a difusão do conhecimento sobre SST relacionado às NRs. O conhecimento dessas normas e o seu cumprimento garantem aos trabalhadores um ambiente de trabalho decente, seguro e saudável, livre de acidentes e doenças”, salienta Remígio Todeschini, diretor de Conhecimento e Tecnologia e um dos coordenadores do curso.

Cleiton Faria Lima, coordenador de projetos da DCT, também integra a equipe de coordenação.

A participação é gratuita. Para quem deseja acompanhar **presencialmente**, é necessário se inscrever até as 10h do dia 7 de outubro, por meio do formulário disponível no **Google Forms**. Os certificados serão emitidos para participantes com, no mínimo, 60% (sessenta por cento) de presença.

Na modalidade **EaD**, basta se inscrever pela plataforma Moodle da Fundacentro. A transmissão

CURSO BÁSICO SST

TEMÁTICA 3: NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs): PREVENÇÃO, PROTEÇÃO E DESAFIOS

07 a 09 de outubro | 14h às 18h

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

GRATUITO

De 07 a 09 de outubro, será realizada a quinta edição do curso Básico de SST – Temática 3 são ao vivo será realizada pelo canal da instituição no YouTube. Para quem optar pela participação via **Moodle**, haverá certificação para aqueles que obtiverem aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento) nas atividades complementares devem ser entregues até o dia 25 de outubro de 2025.

Para aqueles que acompanharem a audiência apenas pelo YouTube, sem inscrição e participação nas atividades avaliativas no Moodle, não terá direito ao certificado.

Serviço

Curso Básico de SST - Temática 3: Normas Regulamentadoras (NRs): Prevenção, proteção e desafios (5ª edição)

Data: 07, 08 e 09/10/2025

Horário: 14h às 18h

Transmissão pelo canal da Fundacentro no YouTube

Transmissão **1º dia, 07/10/2025**
Transmissão **2º dia, 08/10/2025**
Transmissão **3º dia, 09/10/2025**

Texto: Débora Maria Santos

N852, 02/10/2025



Crônica da Semana

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

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

O Óculos que Enxergava o Futuro

Norminha 852, 02/10/2025

Na oficina, Carlos dizia que óculos de proteção era exagero.

Isso aqui é só um curtinho de ferro, nem dói.

Um dia, uma fagulha voaram tão rápido que parecia foguete. Bateu nos óculos e fez um "TIC!".

O colega riu:

Se não fosse esses óculos, você ia passar a vida enxergando em HD de um olho e em preto e branco do outro.

Carlos nunca mais trabalhou sem proteção. Descobriu que óculos de segurança não serve só pra enxergar o presente... serve pra garantir que a gente veja o futuro.

N852, 02/10/2025



Hierarquia da Prevenção

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

Orlane Pereira

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



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

Falhas humanas: como transformá-las em oportunidades

Norminha 852, 02/10/2025

Quando acontece um erro no trabalho, a primeira reação de muita gente é procurar um culpado. "Quem fez isso?", "De quem foi a falha?", "Como deixaram isso acontecer?". O problema é que, nessa caça às bruxas, pouca gente para pra pensar no mais importante: o que esse erro pode nos ensinar?

A verdade é que errar faz parte. A falha humana sempre vai existir, porque somos humanos. A questão não é eliminar o erro (isso é impossível), mas entender como transformá-lo em aprendizado. A diferença entre uma empresa que cresce e outra que repete os mesmos problemas é simples: a primeira aprende com os erros, a segunda só pune quem erra.

Já vi casos onde um simples deslize levou a um grande acidente. Em um deles, um operador esqueceu de travar uma máquina antes de fazer a manutenção. Ele não queria errar, ninguém quer. Mas a pressão do tempo, o cansaço e a rotina fizeram com que ele pulasse uma etapa crítica. O resultado? Um acidente que poderia ter sido fatal.

irreais? Com esse olhar, o erro deixa de ser só um problema e vira um aprendizado.

Olhando assim, parece óbvio o que fazer, né? Mas a verdade é que muitas empresas ainda preferem procurar culpados do que buscar soluções. E isso custa caro, porque um erro mal compreendido sempre volta a acontecer.

Transformar falhas humanas em oportunidades desce começa com uma mudança de mentalidade. Em vez de perguntar "quem errou?", pergunte "por que isso aconteceu?". Em vez de punir sem entender, crie um ambiente onde as pessoas se sintam seguras para relatar problemas antes que virem tragédias.

É preciso enxergar que o erro é um sintoma, não a doença. Se ele aconteceu, tem um motivo por trás. Pode ser falta de treinamento, processo falho, pressão exagerada, comunicação ruim... e tudo isso pode ser ajustado antes que o problema se repita.

Segurança no trabalho não é sobre evitar 100% dos erros – isso é ilusão. É sobre criar um ambiente onde cada erro gera um aprendizado, cada falha fortalece o sistema e cada situação de risco é corrigida antes de virar desastre.

Errar é humano. Aprender com o erro é inteligência. A empresa que entende isso cresce, protege seus trabalhadores e constrói uma cultura de segurança de verdade.

Adquire o Livro "Hierarquia de Controle dos Riscos": Digital

https://pay.hotmart.com/090387940H?sck=HOTMART_PRODUCT_PAGE&off=vbdfucun&hotfeature=32&gl=1*1eviqzo*ga*MTU1NiMwMzEwMC4xNzA2NjIwMTM5*ga*GQH2V1F11Q*MTcwNzc0NzM0Mi42LjEuMTcwNzc0ODI1Ny4zOC4wLjA.&bid=1737571486397

Adquire Livro "Hierarquia de Controle dos Riscos": Físico

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

N852, 02/10/2025

Atividade em edifício com tanques de diesel não dá direito a adicional de periculosidade

Norminha 852, 02/10/2025

A 18ª Turma do TRT da 2ª Região manteve decisão que negou direito a adicional de periculosidade a auxiliar de enfermagem pelo trabalho exercido em edifício que abrigava tanques de diesel. Segundo o colegiado, como a mulher não acessava a área interna dos recintos onde o combustível está localizado, não há direito à verba.

A decisão baseou-se em laudo pericial que atestou o cumprimento das normas de segurança e dos limites de volume para os tanques de óleo diesel, tanto os externos quanto os enterrados, conforme estabelecido pela Norma Regulamentadora 20 (NR-20) do Ministério do Trabalho e Emprego. Mesmo que fossem identificadas eventuais inadequações na instalação, a norma direciona a caracterização da periculosidade para as disposições da Norma Regulamentadora 16 (NR-16).



A desembargadora-relatora, Rílma Aparecida Hemetério, destacou que a NR-16 considera a área de risco toda a área interna do recinto fechado onde os tanques estão situados. A análise do processo concluiu que a auxiliar de enfermagem, conforme declarado por ela própria, "nunca acessou os locais onde os tanques estão instalados, tampouco manuseou qualquer tipo de líquido inflamável". Portanto, a trabalhadora não se enquadrava nas atividades ou operações consideradas perigosas pela

la NR-16, nem transitava pelas áreas de exposição.

Embora tenha afastado a periculosidade, a turma confirmou aumento do adicional de insalubridade em grau médio para o grau máximo somente no período em que a profissional fez exames de covid-19 em pacientes com suspeita da doença.

N852, 02/10/2025

COMO ACESSAR AS EDIÇÕES DE NORMINHA?

NOSSO NOVO SITE:

www.norminha.net.br

NO GRUPO DE WHATS "NORMINHA GRATUITO":

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

NO CANAL DO TELEGRAM:

<https://t.me/norma2009>

INSTAGRAM, SIGA-NOS:

https://www.instagram.com/norminha_revista/

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

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



CLIQUE ABAIXO E ACESSE
NORMAS
REGULAMENTADORAS

Agora, imagine duas situações:

1- A empresa pune o funcionário e segue a vida. Ele leva uma advertência ou até é demitido, mas o problema continua ali. Quem vier depois pode cometer o mesmo erro, porque ninguém parou pra entender a causa real.

2- A empresa investiga a fundo o que aconteceu. Será que o procedimento estava claro? Ele foi treinado direito? A cultura da empresa prioriza a segurança ou pressiona por prazos

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

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

31 ANOS
1994 - 2025

Soft Works

Associação ANIMASEG

PROFESSIONAL SHOES

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

www.softworksepi.com.br

A Perícia Trabalhista sob a ótica normativa das NRs: Método e Limites

Norminha 852, 02/10/2025
Por Alencar A. Lunardello
Eng. De Seg. Trabalho
O perito trabalhista é um profissional de formação técnica especializada nomeado pelo juízo para atuar como auxiliar da Justiça. Seu papel central é elucidar questões fáticas complexas que demandam conhecimento técnico específico, inexistente no âmbito do saber comum do magistrado.

Ele atua com estrita imparcialidade, examinando provas, realizando vistorias, analisando documentos e aplicando normas técnicas (como as NRs) para produzir um laudo pericial detalhado. Este laudo, um relatório técnico fundamentado, serve como elemento de pro-



va crucial, fornecendo subsídios objetivos para que o juiz possa, de forma informada, subsumir os fatos à norma jurídica e proferir uma decisão justa e tecnicamente amparada.

A perícia trabalhista constitui-se em instrumento probatório de elevada relevância no processo laboral, notadamente quando envolvida na complexa tarefa de caracterizar ou afastar a existência de condições de insalubridade e periculosidade. Estas figuras, definidas em seus contornos gerais pelos artigos 189 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), respectivamente, transcendem a mera generalidade legal para encontrar sua

operacionalização prática posicionando-a como uma atividade técnica normativa, cujo objeto e método são definidos primariamente pelas Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A atividade pericial não pode ser compreendida como um exercício de subjetivismo ou de mera aplicação de entendimentos jurisprudenciais sumulados, mas sim como uma investigação técnica rigorosa, cujo objeto, método e limites são rigidamente moldados pelo regramento contido nas NRs, é preciso analisar a perícia trabalhista sob esta ótica estritamente normativa, posicionando as NRs 15 (Insalubridade) e 16 (Periculosidade) como os parâmetros técnico-jurídicos absolutos que definem a atuação do perito.

O objeto da perícia, portanto, não é o direito em si ao adicional, mas a verificação fática da exposição do trabalhador a agentes nocivos ou a situações de risco, confrontando-a com os limiares de tolerância e as condições taxativamente estabelecidas nestas normas.

O método pericial, conseqüentemente, deve ser objetivo, quantitativo e reproduzível, apoiado em equipamentos de aferição calibrados e em metodologias reconhecidas, como as constantes nos anexos da NR 15 e nas Normas de Higiene Ocupacional (NHOs) da Fundação.

Quando olhamos o universo pericial é imperioso reconhecer os limites intrínsecos desta atividade, pois todo ato pericial se sustenta na primazia da análise normativa das NRs sobre qualquer outra fonte de interpretação, sendo este o único caminho para conferir à prova pericial a precisão, a segurança jurídica e a legitimidade técnica que dela se espera, afastando-a de conclusões baseadas em presunções ou em aplicação automática de súmulas.

A dinâmica do processo judicial trabalhista, notadamente em demandas que envolvem a pleiteação de adicionais de insalubridade (art. 189 da CLT e NR 15) e periculosidade (art. 193 da CLT e NR 16), frequentemente coloca

a prova pericial no epicentro do conflito. Tradicionalmente, a instrução probatória nesses casos pode tender a se apoiar excessivamente em precedentes sumulados ou em presunções simplificadas, por vezes afastando-se da análise técnica minuciosa do caso concreto.

É preciso entender que o objeto central da perícia trabalhista nestas searas não é a aplicação pura e simples de súmulas, mas a verificação in concreto da existência ou inexistência de agentes agressores, suas intensidades, limiares de tolerância e formas de contato, estritamente de acordo com a metodologia e os parâmetros quantitativos e qualitativos estabelecidos nas Normas Regulamentadoras.

As NRs, expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base no artigo 200 da CLT, possuem força jurídica de norma técnica de ordem pública, destinadas a garantir a segurança e saúde do trabalhador, constituindo-se, portanto, no parâmetro legal e técnico primordial para o exame pericial.

Aqui, o "objeto do direito" é o adicional financeiro, mas o "objeto da perícia" é puramente fático-técnico: a constatação da exposição do reclamante a agentes nocivos acima dos limites de tolerância (insalubridade) ou à condição de risco acentuado (periculosidade), conforme definido segundo a lei da arte, pelas NRs.

A confusão entre estes objetos; o jurídico e o técnico, é uma fonte comum de decisões equivocadas, é imprescindível reconhecer o conceito normativo da perícia, seu método de investigação e seus limites, recentrando a prova técnica em sua base legal própria: as NRs. O Código de Processo Civil, que subsidiariamente se aplica ao processo do trabalho (art. 769 da CLT), estabelece que a prova pericial será produzida por perito oficial ou por pessoa de confiança do juízo, devendo o laudo conter a descrição pormenorizada do exame, suas conclusões e as respostas aos quesitos, conforme estabelecido pelos artigos 473 a 480 do CPC.

Contudo, a norma material que orienta o conteúdo e o método do exame pericial em matéria de ambiente de trabalho não está no CPC, mas sim no conjunto da legislação de segurança e saúde ocupacional. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos 189 e 193 estabelece os conceitos gerais de insalubridade (atividades acima dos limites de tolerância) e periculosidade (risco acentuado). No entanto, a CLT é deliberadamente genérica, remetendo a complementação para normas do Ministério do Trabalho, as atuais NRs.

A caracterização técnico-legal de insalubridade e periculosidade no ambiente de trabalho é regida pelo princípio da taxatividade, materializado exclusivamente pela enumeração exaustiva contida nos anexos da Norma Regulamentadora nº 15 e no texto da Norma Regulamentadora nº 16.

Esta premissa é fundamental e delimita rigidamente a atuação do perito, cuja função é estritamente técnica e não jurídica.

A NR-15, através de seus 14 anexos, cataloga com precisão os agentes insalubres, estabelecendo metodologias oficiais de medição e, crucialmente, limites de tolerância quantitativos. Do mesmo modo, a NR-16 enumera de forma fechada e taxativa as atividades consideradas perigosas.

A conclusão é inescapável: se um agente ou atividade não estiver previsto nestas normas, ou se a intensidade aferida estiver abaixo

do limite legal, não há que se reconhecer o direito ao adicional, independentemente do grau de desgaste ou periculosidade aparente. Esta é uma decisão de política legislativa, incorporada à técnica de segurança do trabalho.

A função do Engenheiro de Segurança do Trabalho, na esfera pericial, é aplicar este regramento técnico-normativo. Seu parecer deve basear-se em medições técnicas, realizadas com equipamento calibrado e metodologia científica, confrontando os resultados com os parâmetros numéricos dos anexos. Jurisprudências e súmulas são instrumentos do Direito, pertencentes à esfera de atuação do magistrado. Cabe ao juiz, diante do laudo técnico que aplicou as NRs, decidir se aplica ou não um entendimento sumulado.

Ao perito, no entanto, é vedado substituir os critérios objetivos das NRs por presunções ou interpretações jurisprudenciais. Confundir estas esferas; a técnica (do perito) e a jurídica (do juiz), constitui um vício metodológico grave. O perito que, por exemplo, caracteriza insalubridade baseando-se apenas em Súmula, ultrapassa seus limites funcionais e incorre em erro. Sua obrigação é verificar in loco se a atividade se enquadra nos critérios técnicos da norma, fornecendo ao juiz os dados objetivos para sua decisão.

A segurança jurídica e a correta aplicação da lei dependem desta separação clara: as NRs definem o fato técnico; o Direito, com seus precedentes, aplica a consequência jurídica ao fato devidamente comprovado.

Portanto, o perito não atua com liberdade científica absoluta. Sua função é verificar a conformidade ou desconformidade da situação fática encontrada com os padrões técnico-normativos pré-definidos pelas NRs. Sua liberdade é de método de aferição, mas não de definição dos limites, que são normativos. O objeto da perícia é, portanto, técnico e delimitado. Não cabe ao perito decidir se "acha justo" ou "comum na região" o pagamento do adicional. Seu papel é investigar e responder baseado em metodologia científica e medições objetivas e se a condição de exposição se enquadra nas condições taxativamente previstas com base nas NRs.

É um vício de método grave o perito basear suas conclusões em súmulas ou entendimentos jurisprudenciais, pois tais instrumentos são de aplicação exclusiva do magistrado, que os utilizará, se for o caso, para interpretar a consequência jurídica dos fatos já tecnicamente comprovados pelas NRs.

O perito que substitui a aferição técnica pela aplicação de um precedente invade a alçada do julgador e desvirtua a finalidade da prova pericial, que é fornecer elementos fático-técnicos imparciais e objetivos para a decisão judicial, sendo que sua conclusão deve responder, com clareza e suporte nas NRs, se a exposição do trabalhador caracteriza, tecnicamente, a condição insalubre ou perigosa.

A atuação do perito na justiça do trabalho é balizada pelo dever de rigor técnico e obediência irrestrita aos padrões científicos e normativos estabelecidos. Seguir protocolos metodológicos consagrados; como as NHOs da Fundação, utilizar equipamentos calibrados e aplicar os limites definidos nas NRs não é opcional, mas condição indispensável para a validade do laudo.

Este rigor garante a precisão, a confiabilidade e a reprodutibilidade das medições, transformando opiniões em evidências técnicas objetivas. O grande erro do perito é desconsiderar

Continua na Página 05/13



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

Continuação da Página 04/13

rar esta condição, substituindo a aferição quantitativa por impressões subjetivas, presunções ou a aplicação direta de súmulas sem a devida comprovação fática. Tal equívoco, além de configurar grave vício metodológico, esvazia a utilidade da prova pericial, gerando decisões judiciais baseadas em premissas frágeis e potencialmente injustas.

Um laudo que ignora os padrões técnicos carece de idoneidade científica, tornando-se inócuo para o processo e falhando em seu propósito central: auxiliar o juiz na busca da verdade real sobre as condições de trabalho. A responsabilidade técnica do perito é, portanto, intransferível e fundamental para a segurança jurídica da decisão.

A confiabilidade de suas conclusões, no entanto, está intrinsecamente vinculada à estrita obediência aos princípios fundamentais da Higiene Ocupacional e às normas de metrologia. A Higiene Ocupacional, enquanto ciência, fornece a base metodológica para a antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais, sendo seus princípios consagrados na NR-1 e operacionalizados em detalhe na NR-15. Ignorar esta base científica é condenar o laudo à subjetividade e à invalidade técnica. O cerne da avaliação pericial quantitativa é a correta aplicação dos instrumentos de medição.

Este processo; no entanto, transcende a mera coleta de dados. Exige a seleção do equipamento adequado ao agente específico previamente calibrado em laboratório acreditado pela RBC (Rede Brasileira de Calibração), garantindo a rastreabilidade metrológica aos padrões nacionais.

A metodologia de amostragem deve seguir rigorosamente os preceitos das Normas de Higiene Ocupacional da Fundacentro ou de organismos internacionais reconhecidos; como NIOSH ou OSHA; por exemplo, definindo pontos representativos, tempo de amostragem e estratégia que reflita verdadeiramente a exposição do trabalhador.

O registro preciso de todas as variáveis de campo é imperativo para a validação dos resultados. Estes dados brutos, devidamente

tratados e confrontados com os Limites de Exposição Ocupacional da NR-15, constituem a única prova técnica válida e objetiva capaz de sustentar uma conclusão pericial robusta.

Portanto, a fiel observância destes protocolos não é uma mera formalidade, mas a própria garantia de que o laudo pericial cumpra sua finalidade probatória, oferecendo ao magistrado um elemento decisório seguro, imparcial e cientificamente incontestável, alinhado ao que há de mais correto e preciso na técnica.

A NR 1 (Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) também se torna um documento técnico crucial para a perícia. O GRO/PGR da empresa é a manifestação técnica prevista da própria empregadora reconhecendo ou não a existência de riscos. O perito deve confrontar suas averiguações in loco com o GRO/PGR, analisando a sua efetividade/veracidade.

A avaliação puramente qualitativa e visual ("in loco verifiquei que o local é quente e barulhento") é tecnicamente insuficiente para a caracterização da insalubridade, que é, em sua essência, uma questão quantitativa. O "calor" e o "barulho" só são insalubres se ultrapassarem os limites numéricos definidos na norma. Um aspecto controverso em relação à avaliação pericial; além da aplicação correta da Higiene Ocupacional no processo de avaliação, está na condição da análise adequada se o Equipamento de Proteção Individual produz a respectiva atenuação ou controle de exposição que possa descaracterizar a condição insalubre.

A avaliação pericial sobre a eficácia dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) deve transcender a verificação burocrática do registro de entrega na ficha do empregado.

A função do perito é analisar tecnicamente a efetividade do EPI na neutralização do agente agressor, conforme exigido pela NR-6 e pelos anexos da NR-15. Esta análise técnica aprofundada deve abranger quatro pilares essenciais:

1) Adequação: Verificar se o modelo do EPI, atestado por seu Certificado de Aprovação (CA), é tecnicamente indicado para neutrali-

zar o risco específico e sua intensidade (ex.: um respirador com filtro para vapores orgânicos é inútil contra poeiras);

2) Condições de Uso: Averiguar se o trabalhador recebeu treinamento adequado (NR-6) e se utiliza o EPI de forma correta e permanente durante toda a exposição ao risco;

3) Estado de Conservação: Inspeccionar "in loco" se o EPI não está danificado, vencido, saturado ou deformado, condições que anulam sua capacidade protetiva; e

4) Eficácia Teórica: Calcular, com base nos dados do fabricante e nas normas técnicas, se, mesmo usado perfeitamente, o EPI reduz a exposição do trabalhador para abaixo do limite de tolerância estabelecido na NR-15.

A mera existência de um EPI entregue não neutraliza automaticamente a insalubridade. Cabe ao perito demonstrar, com base nesta análise quadripartite, se a proteção foi efetiva para eliminar o risco, sendo está uma condição indispensável para o afastamento do adi-

CLIQUE ABAIXO E OUÇA



Rádio
SESMT1

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS
REGULAMENTADORAS

cional.

A constatação do fornecimento de um EPI com CA não é, por si só, absoluta para afastar o adicional. Se o perito verificar que o EPI era inadequado, não era usado corretamente ou mesmo com uso ideal não reduziria a exposição abaixo do limite, a insalubridade permanece caracterizada. A NR 15 é clara: a eliminação ou neutralização da insalubridade deve ser efetiva.

O perito enfrenta vários desafios, sendo o principal o exame depois do fato. Muitas vezes, a perícia é realizada meses ou anos após a alegada exposição, e as condições do ambiente de trabalho podem ter se alterado radicalmente (a empresa modernizou o processo, o reclamante mudou de função).

Nestes casos, a perícia esbarra em sua limitação temporal. Cabe ao perito relatar as condições atuais e, se possível, colher indícios de como era no passado: depoimentos de testemunhas, análise de documentos (PPRAs antigos, ordens de serviço, manutenção de máquinas), fotos antigas. No entanto, a impossibilidade de aferir in loco a exposição passada é uma limitação intrínseca que deve ser claramente explicitada no laudo. A mera alegação da empresa de que "hoje está tudo adequado" não apaga uma exposição insalubre pretérita, cabendo a ela provar que a condição já era neutralizada no período da contratação.

A perícia trabalhista em ações envolvendo adicionais de insalubridade e periculosidade deve ser compreendida e praticada como uma atividade técnico-normativa, cujo norte e limites são definidos pelas NRs e seu objeto é estritamente fático: verificar a conformidade da exposição laboral com os parâmetros técnicos objetivos dos Anexos da NR 15 e 16.

A tentação de simplificar o laudo pericial mediante a invocação direta de súmulas ou presunções deve ser resistida, pois esvazia a utilidade da prova técnica e desloca a discussão do campo fático (que é sua razão de ser) para o campo jurídico, que é atribuição exclusiva do magistrado.

Cabe ao perito, como auxiliar da justiça, co-

lher dados técnicos robustos, com metodologia científica e equipamentos adequados, respondendo ao juiz se, naquele caso concreto, os agentes agressores estavam presentes e em que intensidade, sempre cotejando esses dados com os limiares legais estabelecidos nas NRs. Ao magistrado, por sua vez, cabe julgar, com base nesse laudo técnico-normativo, na prova testemunhal e documental, se o direito ao adicional está ou não caracterizado.

Dessa forma, a perícia recupera seu papel fundamental no processo trabalhista: ser o instrumento idôneo e imprescindível para a elucidação da verdade real sobre as condições de trabalho, garantindo segurança jurídica às partes e assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam reconhecidos com base em provas técnicas sólidas e não em presunções ou generalizações.

Ao contrário do magistrado e dos advogados, o perito não é aplicador do Direito, sua formação e função não o capacitam e, na verdade, lhe impedem de invocar, interpretar ou fundamentar suas conclusões em Súmulas vinculantes ou Jurisprudências, a incursão do perito neste domínio configura ultrapassagem de limites funcionais (ultra petita pericial), podendo macular a imparcialidade do laudo e violar o princípio da indelegabilidade da jurisdição, conforme estabelecido no artigo 2º do CPC/2015.

A fidelidade do perito aos princípios normativos e técnico-científicos de sua especialidade (medicina do trabalho, engenharia de segurança, etc.), utilizando normas técnicas (ABNT, NRs, protocolos) e metodologias consagradas é o pilar que garante a validade, confiabilidade e utilidade da prova pericial. Desviar-se desta premissa para incorporar fundamentos jurídicos, ainda que bem-intencionado, representa um grave desvio de finalidade, confundindo as instâncias de apuração dos fatos e de aplicação do direito.

O profissional perito que busca fundamentar suas conclusões em súmulas ou jurisprudências que é de competência exclusiva dos advogados (na argumentação) e do magistrado (na aplicação do direito), invadem essa esfera jurídica e ultrapassa seus limites funcionais podendo macular a imparcialidade do laudo em suas conclusões, pois esta é uma incursão indevida na esfera de atuação dos advogados e do magistrado. Buscar "advogar" ou fundamentar tecnicamente um entendimento judicial específico representa um grave desvio de sua função, que é informar o fato, cabendo ao juiz dizer o direito, a saúde do processo judicial depende desta separação clara de competências.

A atuação ética do perito trabalhista, pautada pela fidelidade incondicional aos valores técnicos e deontológicos de sua profissão, é fundamento essencial para a realização da justiça no processo.

Este profissional deve guiar-se estritamente pelos princípios legais e normativos que delimitam sua função, assegurando que suas conclusões surjam exclusivamente da aplicação objetiva de metodologias e normas técnicas consagradas, como as NRs. Sua imparcialidade e independência são inegociáveis, devendo resistir a qualquer pressão ou viés.

A justiça é servida quando o perito opera dentro de seus limites legais de atuação, abstendo-se de invadir as esferas jurídicas da advocacia e da magistratura, fornecendo assim um laudo tecnicamente sólido e juridicamente válido que verdadeiramente auxilie o convencimento judicial.

Eng. Seg. do Trabalho Alencar A. Lunardello
stal.consultoria@gmail.com
(16) 98251.6570

N852, 02/10/2025



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



GUARAINSP
INSPEÇÃO E CALIBRAÇÃO

REDES SOCIAIS:
📷 @guarainsp
f Guarainsp
📺 Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANÔMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13



📍 ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347 - Norminha 852 - 02/10/2025 - Fim da Pág. 05/13

Italian Week 2025: uma imersão ítalo-brasileira no coração de São Paulo

Norminha 852, 02/10/2025

De 10 a 14 de novembro de 2025, o Circolo Italiano San Paolo, no icônico Edifício Itália, receberá a Italian Week 2025, um evento gratuito e aberto ao público que promete transformar São Paulo em palco de uma verdadeira celebração da italianidade presente no cotidiano brasileiro.

Serão cinco dias de programação intensa, com talks, conferências temáticas, encontros institucionais, experiências culturais e gastro nômicas, networking de alto nível e ativação de marcas. A cerimônia de abertura, marcada para 10 de novembro às 19h, será exclusiva para 150 convidados VIPs, entre empresários, autoridades, formadores de opinião, impren sa e influenciadores.

Um Circolo renovado: tradição e futuro
Com mais de 110 anos de história, o Circolo Italiano San Paolo se reposiciona como um clube ativo e conectado à sociedade brasilei ra. Localizado no centro histórico da cidade, no Edifício Itália, e segue como referência da italianidade no Brasil, atraindo novas gera ções com eventos culturais e de negócios.

Programação segmentada em cinco eixos estratégicos

- Institucional: convênios, relações diplomá ticas, novas oportunidades, emissão de vistos e acordos de imigração.
- Cultural: a história da imigração italiana no Brasil, com destaque para música, moda, design, cinema, literatura, teatro, dança, ar tes plásticas, esportes e joalheria.
- Turismo: destinos clássicos e novos, acor dos bilaterais, temporadas mais propícias e oportunidades de negócios.
- Negócios: apresentação de tecnologias, balança comercial, tarifas, difusão e inserção de oportunidades, programas de apoio, finan ciamento e centros de desenvolvimento.
- Enogastronomia: costumes brasileiros de produtos italianos, eventos com empresas que tenham interesse em vir ao Brasil, bar reiras logísticas e regulatórias, intercâmbios, franquias, licenças, distribuição e novas opor tunidades no mercado.

Nomes confirmados para os talks
A Italian Week 2025 contará com grandes personalidades, entre eles:

- Luiza Helena Trajano – empresária e presi dente do Conselho de Administração da Maga



zine Luiza. Em 2021 foi listada pela revista Ti me como uma das 100 mulheres mais influen tes do mundo.

- José Carlos Semenzato – presidente do Grupo SMZTO, principal fundo brasileiro de private equity especializado em franquias, e jurado do Shark Tank Brasil;
- Sig Bergamin – Um dos mais conhecidos arquitetos do Brasil, abriu um dos primeiros escritórios brasileiros de arquitetura em Nova York;
- Angela Gandra – Advogada e jurista, é secretária municipal de Relações Internacio nais de São Paulo;
- Giada Ruspoli – Nobre italiana, sua família é proprietária do Castelo Ruspoli, na Itália, desde 1531. Seu jardim renascentista é um dos mais importantes do mundo;
- Esther Schattan – sócia-fundadora da Or nare, marca reconhecida globalmente pelo mobiliário de alto padrão;
- Ricardo Trevisani – empresário do setor de gastronomia, à frente de restaurantes icô nicos como Ristorantino Jardins e Lassù Risto rante, e
- Beto Cocenza – Consultor de arquitetura, design e arte e idealizador da BOOMSP DESIGN.

Serviço
Italian Week 2025
Quando: de 10 a 14 de novembro de 2025
Onde: Circolo Italiano San Paolo – Edifício Itália, Centro Histórico de São Paulo
Horário: das 9h às 19h
Abertura: 10/11, às 19h (evento exclusivo para convidados VIPs)
A Italian Week 2025 é mais do que um e- vento: é uma ponte viva entre Brasil e Itália, celebrando história, cultura, negócios e expe riências que unem dois povos de forma apaí xonante e inovadora.

N852, 02/10/2025

Trabalhadora com TDAH será indenizada após troféu de mais "lerda" do setor

Norminha 852, 02/10/2025

Trabalhadora com TDAH que recebeu de colegas o "troféu de lerda" em concurso in terno será indenizada em R\$ 20 mil por danos morais. A decisão foi da 5ª turma do TRT da 3ª região, que acolheu os fundamentos da sentença de 1ª instância e entendeu que a conduta da empresa agravou o quadro de ansiedade e depressão da empregada.

Segundo os autos, a funcionária, que já en frentava o transtorno, foi alvo de chacotas rei teradas, sendo chamada de "lerda" e acusa da de "fazer de sonsa para sobreviver". O as sédio culminou no episódio em que recebeu o "troféu de lerdeza", fato confirmado por tes temunha e por prova documental.

Na 1ª instância, o juízo reconheceu o assé dio, declarou a existência de doença ocupacio nal e fixou indenização de R\$ 50 mil por dano moral, além de determinar a rescisão indireta do contrato.

Ao analisar o recurso, o relator, desembar gador Maurício Ribeiro Pires, concordou com a conclusão da sentença de que houve bul lying no ambiente de trabalho e que a omis são da empresa contribuiu para o agravamen to da saúde da trabalhadora.

O desembargador observou que o laudo pe ricial atestou a ligação entre as crises de ansiedade e depressão e o ambiente laboral, o que permitiu reconhecer a doença ocupacio nal e a consequente estabilidade acidentária prevista no art. 118 da lei 8.213/91.

Quanto ao dano moral, o relator acompa nhou os fundamentos da juíza de origem, mas reduziu a indenização de R\$ 50 mil para R\$ 20 mil. Ele ressaltou que a reparação deve ser fixada com moderação, "de modo que não se ja tão grande que se constitua em fonte de en rriquecimento sem causa, tampouco insignifi cante a ponto de não atender ao seu caráter punitivo". **MIGALHAS N852, 02/10/2025**



Granja Sato realiza com sucesso sua SIPATR 2025 em Bastos/SP

Norminha 852, 02/10/2025

Com o tema permanente “Valorizando pessoas e promovendo o bem-estar no traba lho”, a Granja Sato de Bastos, interior de São Paulo, cumpriu mais uma etapa do seu pro- cesso que mantem em dia suas responsabi lidades de promover a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho junto aos seus colaboradores. Realizou sua “**Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Traba lho Rural 2025**” - SIPATR 2025, com a partici pação efetiva.

Com o apoio integral de sua Diretoria, a Granja Sato teve uma semana rica de informa ções para que seus colaboradores reforcem atitudes e comportamentos seguros para pro- mover diariamente a prevenção em seus lo- cais de trabalho.

O evento foi realizado no período de 22 a 25 de setembro de 2025 com a seguinte progra- mação:

Sob o comando do **Professor Roberto** foram realizadas aferição de pressão arterial com re comendações e orientações, assim como a qi nástica.

E teve também as apresentações das se- guintes palestras:

“Quando o nós é maior do que o eu” proferi da por **Aline Ribeiro Gomes**;

“Mentalidade de vencedor” com apresen ta ção de **Wesley Noventa**;

“Prevenção de Acidentes” com profissio nais da **Assessoria GSTE MED**, coordenada pe

lo Especialista **Silas Pelais**;

E no encerramento foi apresentada a pales tra “**Segurança e Saúde no Trabalho**” proferi da pelo **CEO de Norminha, Wilson Célio Mai oli**, o qual durante a apresentação, entregou alguns brindes para pessoas que se envolve ram nos assuntos apresentados.

Fechando com “chave de ouro” ocorreu um sorteio de vários brindes, onde todos os pre- sentes tiveram oportunidade de levar um mi- mo especial para casa!

Durante toda semana, ficou exposta uma frase elaborada pela colaboradora **Ester Vivia ne de Almeida**, vencedora do concurso, a qual é “**A Segurança na Granja Sato é responsabi lidade de todos! Previna-se! Você é o Bem mais precioso para a empresa**”.



Gentilmente convidados pela Diretoria da Granja Sato, estiveram presentes na apresen- tação final os diretores do Sindicato dos Em- pregados, quando o Presidente **Mauricio Pe- droli** usou da palavra, parabenizando os orga- nizadores da SIPATR 2025 e a todos os pre- sentes pela participação efetiva!

N852, 02/10/2025

EM CAMPO GRANDE/MS

Curso de Segurança e Operação em Máquinas Pesadas
Opere Máquinas pesadas com Segurança e Responsabilidade
Atende às Normas Regulamentadoras

LIGUE AGORA E GARANTA SUA VAGA

WhatsApp 67 99223-5251



LORDTech
Segurança do Trabalho

INVISTA EM QUALIFICAÇÃO
PROFISSIONAL COM
PROFISSIONAL COMPETENTE

67 99223-5251



Fim da regra dos 15 dias após acidente: TST elimina exigência clássica, desafia critérios do INSS e abre precedente que pode afetar 12 milhões de trabalhadores com carteira assinada

Norminha 852, 02/10/2025
Escrito por Alisson Fischer
Cliquepetroleoegas
Decisão inédita do TST altera critérios tradicionais de estabilidade provisória, reduzindo exigências formais e abrindo espaço para debates sobre proteção social, segurança jurídica e impactos diretos nas relações de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho fixou a tese 125 e afastou a antiga exigência de afastamento superior a 15 dias e de auxílio-doença acidentário para assegurar a garantia provisória de emprego do artigo 118 da Lei 8.213/1991, desde que, mesmo após o término do contrato, seja reconhecido o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades exercidas.

A mudança reposiciona a fronteira entre proteção social e previsibilidade jurídica e põe em tensão critérios operacionais tradicionalmente adotados pelo INSS.

O que exatamente decidiu o TST

No julgamento do incidente repetitivo, a corte consolidou o entendimento de que a estabilidade pode ser reconhecida mesmo sem a soma dos requisitos objetivos antes tidos como indissociáveis.

O enunciado fixado é claro: “Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego”.

A formulação atende a um problema recorrente da saúde ocupacional: efeitos tardios.

Há doenças e sequelas que não se manifestam de imediato, o que tornava insuficiente, em muitos casos, o filtro dos 15 dias.

Com a tese, empregados que comprovem a

relação entre a atividade e a doença, ainda que tardiamente, passam a ter resguardado o período de estabilidade.

Alcance e limites: estabilidade não é automática

Embora a flexibilização dos critérios objetivos amplie a tutela, o precedente não universaliza a estabilidade.

A legislação previdenciária define acidente do trabalho como evento que, no exercício da atividade, causa lesão corporal ou perturbação funcional com perda ou redução da capacidade laborativa, ainda que temporária.

Sem impacto real na aptidão para o trabalho, não se configura a proteção.

A simples emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), obrigação administrativa do empregador, não comprova por si só o direito à estabilidade.

É indispensável demonstrar que houve adoecimento ocupacional ou sequela decorrente de acidente, com repercussão sobre a capacidade de trabalho.

Pequenas ocorrências, como cortes superficiais, escoriações ou entorses sem incapacidade, não se encaixam no resultado pretendido pelo precedente.

Doenças ocupacionais x acidentes leves

A tese nasceu com foco nas doenças ocupacionais e nas situações em que o nexo causal seja reconhecido após o fim do vínculo.

Nesses casos, a proteção se justifica porque o adoecimento pode ser insidioso, acumulativo ou de diagnóstico complexo.

Já para acidentes de menor gravidade, que não geram afastamento significativo nem reduzem a capacidade, a estabilidade não se

aplica.

A interpretação extensiva que transforme todo o evento em gatilho automático de estabilidade de contraria o objetivo da norma.

Além disso, decisões específicas lembram que a reafirmação de jurisprudência em repetitivos destacou a excepcionalidade ligada às doenças, o que tem alimentado a leitura de que, nos acidentes típicos sem sequelas, persistem exigências mais estritas de comprovação.

Em outras palavras: a proteção existe, mas depende de prova robusta do dano funcional.



TST elimina exigência de 15 dias para estabilidade após acidente de trabalho e redefine critérios do INSS, impactando milhões de empregados.

Segurança jurídica e função social da estabilidade

O artigo 118 da Lei 8.213/1991 tem como finalidade assegurar ao trabalhador acidentado o tempo de recuperação e reintegração.

Ao relativizar a necessidade do benefício previdenciário, o TST preserva a essência do instituto, voltando-se para a realidade clínica em vez de critérios exclusivamente burocráticos.

Ao mesmo tempo, o recado é explícito: estabilidade não é privilégio, e sim um instrumento dirigido a quem teve a capacidade efetivamente reduzida por doença ou sequela relacionada ao trabalho.

Papel dos advogados: distinguishing como chave

Diante do novo arranjo, ganha peso o trabalho técnico de distinguishing.

Identificar peculiaridades que afastem o enquadramento automático do caso concreto no precedente é o que evita tanto a negação indevida de proteção quanto sua banalização.

Compete às partes demonstrar, com documentos médicos e elementos do ambiente de trabalho, se houve ou não nexo causal/concausal e qual o grau de comprometimento da capacidade laboral.

Em muitos processos, a discussão deixará de orbitar apenas o número de dias de afastamento para se concentrar na prova pericial, no histórico clínico e nas condições concretas de trabalho.

Essa mudança desloca o debate do checklist formal para a materialidade da lesão.

TST x INSS: critérios em rota de colisão

A tese 125 desafia o modelo previdenciário que, historicamente, atrelou a estabilidade ao afastamento superior a 15 dias e à concessão do auxílio-doença acidentário.

Ao desvincular a estabilidade dessa porta de entrada, a Justiça do Trabalho cria um precedente que pode resultar em decisões trabalhistas reconhecendo a garantia mesmo quando o benefício previdenciário não foi concedido ou sequer requerido.

Esse descompasso produz efeitos práticos. Empresas precisarão aperfeiçoar suas rotinas de investigação de acidentes e doenças,

inclusive após desligamentos, sob pena de reconhecer estabilidade tardiamente.

Trabalhadores, por sua vez, ganham uma via mais condizente com as especificidades clínicas de doenças ocupacionais, sobretudo as de evolução lenta.

Evitar a banalização da estabilidade

Sem incapacidade real, a estabilidade não se legitima.

Para preservar o equilíbrio, a prova deve evidenciar inaptidão ou redução da capacidade decorrente de doença ocupacional ou sequela.

Retornos rápidos às atividades, sem necessidade de recuperação, não sustentam a garantia provisória.

Essa linha de corte protege o instituto contra o uso indiscriminado e mantém a coerência com o objetivo de reinserção e recuperação do trabalhador afetado.

Ao mesmo tempo, a tese reforça que a ausência de benefício previdenciário não impede o reconhecimento judicial da estabilidade quando o nexo for demonstrado.

A análise, portanto, migra do rito administrativo para a prova técnica no processo trabalhista.

Impactos operacionais nas empresas e trabalhadores

Para as empresas, o cenário aponta para investimentos em prevenção, monitoramento de saúde ocupacional e documentação consistente.

Programas de ergonomia, avaliações periódicas e registros clínicos detalhados passam a ter papel central na gestão de risco.

No contencioso, a qualidade dos laudos internos e a integração entre RH, SSMA e jurídico podem ser decisivas.

Para os trabalhadores, a principal consequência é o acesso a uma proteção menos dependente de marcos administrativos e mais aderente à ciência médica.

CLIQUE ABAIXO E OUÇA

**Rádio SESMT 1**

CLIQUE ABAIXO E ACESSE

NORMAS REGULAMENTADORAS

A orientação adequada no momento do desligamento e a guarda de prontuários e exames tornam-se medidas prudentes para eventuais reconhecimentos posteriores de nexo.

O que fica do precedente do TST

A tese 125 reafirma a tutela da saúde do trabalhador sem abandonar a necessidade de prova qualificada.

Estabilidade provisória exige demonstração de dano funcional relacionado ao labor.

Casos leves, sem repercussão na capacidade de trabalho, continuam fora do alcance.

Assim, a garantia se mantém focada em quem efetivamente precisa do tempo protegido para se recuperar e retomar a atividade.

Diante de interpretações apressadas, a pergunta que permanece é direta: como a comunidade jurídica vai aplicar a tese 125 sem transformar a estabilidade em regra geral para qualquer ocorrência no ambiente de trabalho?

Norminha 852, 02/10/2025

**ROSINALDO RAMOS**
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

**www.rosinaldoramos.adv.br**
advocaciarosinaldoramos

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

Segurança no home office: sim, ela existe e você tá ignorando

Norminha 852, 02/10/2025

Fala, minha gente! Cipinha aqui na área para cutucar uma realidade que muita empre sa ainda finge que não existe: segurança no home office.

Me responde com sinceridade: quando vo cê pensa em segurança do trabalho, vem logo à cabeça capacete, bota, uniforme, extintor, né? Mas e aquele colaborador que tá em ca sa, no sofá, equilibrando o notebook no colo, com a coluna torta e a cafeteira ligada na to mada cheia de benjamins? Pois é... isso tam bém é risco de trabalho!

O home office cresceu, mas os cuidados fi caram pra trás

Desde a pandemia, o home office deixou de ser exceção e virou realidade pra milhões de brasileiros. Segundo o IBGE, em 2024, cerca de 10% da população ocupada trabalhava re motamente de forma integral ou híbrida.

Só que, junto com essa mudança, pouca gente percebeu que os riscos também migra ram para dentro de casa. E quando eu falo ris co, não é só tropeçar no fio do carregador, não. É ergonomia, saúde mental, incêndio, eletricidade e até alimentação desregulada.

Quais os principais riscos no home office?
Olha só o que a galera enfrenta sem perce ber:

- Ergonomia: cadeira de jantar improvisada, altura errada da tela, má postura = dor nas

costas garantida.

- Elétrica: sobrecarga em extensões, adap tadores velhos e fios soltos no chão.
- Iluminação: luz insuficiente ou mal posicio nada, forçando a visão.
- Saúde mental: isolamento social, excesso de horas trabalhadas e falta de pausas.
- Sedentarismo: sem deslocamento ou pau sas, o corpo fica parado o dia todo.

Segundo a Fundacentro, problemas ergonô micos são uma das principais causas de afa samento relacionados ao trabalho — e no ho me office isso se agrava, porque ninguém tá fiscalizando a postura do colaborador.



“Ah, mas em casa é mais seguro, né Cipi nha?”

Será? Vou te provocar: quantas vezes você já fechou o notebook meia-noite porque “se perdeu no trabalho”? Quantas vezes almoçou rapidinho na frente do computador, sem pau sa? Ou deixou o celular carregando no T pra

pegar o melhor sinal de wi-fi?

Pois é, em casa a gente relaxa demais e a caba esquecendo que o trabalho continua sen do trabalho. O risco muda de forma, mas não desaparece.

Como empresas podem cuidar do home office?

Se liga nessas práticas que já estão sendo adotadas por empresas inteligentes:

1. Treinamento online de ergonomia: rápi do, prático e cheio de dicas pra ajustar cadei ra, mesa e iluminação.
2. Checklists digitais de segurança residen cial: apps simples ajudam colaboradores a identificar e corrigir riscos.
3. Política de pausas programadas: incenti var intervalos de 5 minutos a cada hora reduz o estresse e melhora a produtividade.
4. Apoio psicológico remoto: teleatendimen to com psicólogos virou recurso essencial no home office.
5. Campanhas de conscientização: DDS on line, newsletters e até grupos de WhatsApp com lembretes de segurança.

Segundo a OIT, empresas que incluíram su porte em ergonomia e saúde mental para tra balhadores remotos tiveram queda de 25% em afastamentos por doenças ocupacionais.

E o trabalhador, faz o quê?

Você que tá lendo aí da sua casa, presta atenção: segurança também depende de vo

cê!

- Ajusta sua cadeira e, se não tiver uma er gonômica, improvisa com almofadas.
- Mantém o monitor na altura dos olhos.
- Faz pausas pra se alongar.
- Não sobrecarrega tomadas, evita exten sões velhas.
- E, principalmente: separa seu tempo de trabalho e descanso.

Home office não pode ser prisão. É pra ser uma oportunidade de qualidade de vida, e não de adoecimento.

Dica do Cipinha

Anota aí: segurança no home office não é frescura. É necessidade.

Seja você gestor, técnico ou trabalhador remoto, entenda que as paredes podem mudar, mas a responsabilidade continua a mesma.

E lembre-se: empresa que cuida da saúde de quem tá em casa ganha em produtividade, engajamento e evita custos com afastamentos. É bom pra todo mundo!

Bora levar a segurança pra dentro de casa?

Se esse artigo fez você repensar sua rotina de home office, já valeu a pena. Agora aprovei ta e continua navegando aqui no [Blog do Cipi nha](#). Tem muita dica prática, direta e divertida pra transformar sua relação com a segurança no trabalho — seja na empresa ou na sua pró pria casa!

N852, 02/10/2025

Construtora Tenda lança programa para formação de novas lideranças na área Comercial

Norminha 852, 02/10/2025

A Construtora Tenda, referência nacional em habitação popular, anuncia o lançamento do “Talentos de Vendas: Impulso na sua Carrei ra”, programa voltado à formação de novas li deranças em sua área Comercial. Com dura ção de 12 meses, a iniciativa combina expe riências práticas em campo com trilhas de de senvolvimento técnico, comportamental e es tratégico, preparando profis sionais para posições de des taque em um dos mercados mais dinâmicos do Brasil. Os interessados em participar do programa podem realizar a inscrição, até 26/10, por meio do link:

<https://talentodevendas-tenda.com.br>

O programa foi desenhado para acelerar a carreira de profissionais que já possuem experiência em liderança e buscam atuar em cargos estratégicos. Du rante a jornada, os participantes terão desa fios reais, como a gestão de equipes de ven das, análise de indicadores do funil comer cial, execução do plano de negócios e acom panhamento do fluxo financeiro das vendas. Além disso, terão acesso a mentorias, treina mentos de alta performance e conexões com grandes líderes da companhia, finalizando o ciclo com um desafio prático de negócios.

“Mais do que um programa de capacitação, o ‘Talentos de Vendas: impulso na sua Carrei ra’ é uma jornada transformadora que conec ta prática e aprendizado, preparando nossos futuros líderes para impactar diretamente os resultados da companhia. Estamos investindo em pessoas que têm protagonismo e visão es tratégica para liderar a evolução da Tenda e do setor”, afirma Cristina Caresia, diretora de Gente e Gestão da Construtora Tenda.

As vagas estão abertas para atuação em

São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia e Rio Grande do Sul. Os pré-requisitos incluem graduação completa, experiência em liderança comer cial, protagonismo e disponibilidade para mu dança de cidade. Pós-graduação ou MBA são considerados diferenciais.

Além do desenvolvimento acelerado, os par ticipantes terão acesso a um pacote robusto de benefícios, que inclui plano de saúde, pre

vidência privada, bônus anual de até quatro salários, programas de bem-estar e jornadas flexíveis de trabalho.

Com mais de 180 mil famílias atendidas em nove estados brasileiros, a Tenda acredita que sua força está nas pessoas que cons troem diariamente o futuro da habitação no país. “Cada entrega da Tenda representa a realização de um sonho. E esse impacto só é

possível porque investi mos em quem faz tudo acontecer, a nossa gen te”, conclui Cristina.

Sobre a Tenda: A Tenda (B3: TEND3) é Uma das principais cons Trutoras do Brasil e está Listada no Novo Merca Do, o mais alto nível de Governança corporativa Da B3.

N852, 02/10/2025

Batata, cebola, ovos e verduras reduzem pressão inflacionária em agosto, segundo pesquisa da APAS e FIPE

Norminha 852, 02/10/2025

O cardápio do consumidor paulista ficou mais barato em agosto com a queda nos pre ços de tubérculos, ovos e verduras, aponta o Índice de Preços dos Supermercados (IPS), da APAS - Associação Paulista de Supermerca dos em parceria com a FIPE – Fundação Insti tuto de Pesquisas Econômicas.

Esse trio pertence ao subgrupo dos produtos in natura, que registrou deflação de 1,43% em agosto e acumula queda de 4,42% nos úl timos 12 meses. “Com a boa safra e mais va riedade nas gôndolas, conseguimos perceber que os produtos in natura deram um alívio im portante no bolso do Consumidor”, avaliou An tonio de Vigo, diretor regional da APAS em Araçatuba.

Entre os tubérculos, a retração foi de 6,98% em agosto, somando queda de 13,83% no a cumulado do ano e de 37,53% em 12 meses. A batata recuou 5,49% no mês, enquanto a cebola caiu 11,11%. A pesquisa afirma que é um cenário de abundância, com preços redu zidos graças a colheitas robustas e condições climáticas ideais.

Os ovos tiveram queda de 3,6% em agosto, marcando o quinto mês consecutivo de recuo. No entanto, ainda acumulam alta de 11,83% no ano e de 17,01% em 12 meses. Mesmo com o alívio recente, os custos elevados de ra ção e energia continuam pressionando o set or, aponta a equipe do IPS. Já as verduras ti veram queda de 5,82% no mês.

N852, 02/10/2025

Quais decisões de hoje vão definir o futuro da sua empresa?

Norminha 852, 02/10/2025

Painel Negócios Conexão CBIC
“O Poder da Visão Empresarial – Cases e es tratégias de sucesso que transformam empre sas no setor”

A CBIC preparou um encontro imperdível pa ra líderes de toda a cadeia produtiva da in dústria da construção que desejam continuar crescendo e transformar os novos desafios do dia a dia em oportunidades.

No painel “O Poder da Visão Empresarial”, você terá acesso a cases reais, estratégias de sucesso e experiências inspiradoras de gran des nomes do mercado. Entre os palestrantes confirmados está Valter Patriani, que iniciou sua trajetória em 1978 como o primeiro fun cionário da agência de viagens CVC, tornou se CEO da empresa e foi peça-chave na nego ciação, venda e transição da companhia para o grupo de private equity Carlyle, em 2010. Hoje, Patriani é fundador e CEO da Construto ra Patriani, consolidando sua marca no setor da construção, trazendo uma visão única so bre como transformar ideias em negócios de impacto.

O painel trará ainda convidados de peso, co mo Roberto Justus e Rubens Menin, referên cias no empreendedorismo e na construção, em um debate conduzido pelo jornalista Da niel Rittner, da CNN Brasil.

Data: 2 de dezembro de 2025
Local: Auditório da CNI – Brasília
Horário: das 9h às 17h

[Garanta já a sua inscrição e faça parte des se encontro de líderes visionários.](#)

Iniciativa da CBIC, o evento tem correaliza ção do SESI e SENAI, patrocínio oficial da Cai xa Econômica e Governo Federal, patrocínio institucional do Sienge e sistema Confea, Crea, Mútua e patrocínio bronze da Impacto Protensão.

N852, 02/10/2025

Uma Pergunta que Pode Mudar sua Jornada em SST

Norminha 852, 02/10/2025

Na correria do dia a dia, em meio a relatórios, treinamentos e cobranças, muitos profissionais de segurança do trabalho acabam se perguntando: “Será que estou realmente fazendo a diferença?”.

Essa dúvida é legítima. Afinal, a rotina pode facilmente transformar uma missão nobre em tarefas burocráticas. Mas há uma pergunta capaz de reorientar toda a sua jornada:

Sou apenas cumpridor de normas ou protagonista da vida?

A diferença entre cumprir e protagonizar
Cumprir normas é necessário. É o mínimo que se espera de qualquer ambiente de trabalho. Mas quem se limita a isso acaba preso ao campo do “obrigatório”, sem enxergar o impacto humano por trás das regras.

Já o protagonista age com consciência de que cada atitude influencia não apenas indicações, mas vidas reais.

- O cumpridor fala de papelada.
- O protagonista fala de pessoas.
- O cumpridor vê burocracia.
- O protagonista vê propósito.

E esse olhar faz toda a diferença no engajamento da equipe e no legado do profissional.

Quando a segurança ganha significado
Pense no momento em que você orienta alguém sobre o uso de EPI. Se o foco está apenas em “cumprir a norma”, a conversa soa fria e distante. Mas, se o foco está em proteger a vida, a mensagem ganha calor humano e conecta de verdade.

Na próxima reunião de CIPA, não enxergue apenas uma ata para preencher. Veja ali a chance de construir um espaço onde vozes são ouvidas e ideias salvam pessoas.

E quando você terminar seu expediente, olhe para trás e questione: o que fiz hoje contribuiu para que alguém voltasse para casa em segurança?

O impacto dessa escolha
Assumir o protagonismo na segurança do trabalho muda não só a sua postura, mas inspira todos ao seu redor.

Trabalhadores percebem que você se importa.

Líderes passam a enxergar a segurança como valor, não como custo.

A empresa fortalece uma cultura em que vidas vêm em primeiro lugar.

Essa mudança não exige investimentos milionários. Exige apenas profissionais que decidam viver sua missão com clareza de propósito.

Protagonista na SST
Ser protagonista na segurança do trabalho não é sobre fazer mais. É sobre dar sentido ao que já fazemos todos os dias.

Por isso, não aceite viver sua jornada no piloto automático.

Pergunte-se sempre: “Estou apenas cumprindo normas ou sendo protagonista da vida?”.

A resposta pode redefinir não só sua carreira, mas o destino de muitas pessoas que dependem do seu trabalho.

PROTAGONISTAS DA SEGURANÇA:

Garanta sua vaga gratuita agora mesmo: <https://protagonistasdaseguranca.com.br/>
Londrina/PR será a Capital da SST no dia 29 de novembro de 2025

PARTICIPEM!!!

N852, 02/10/2025

Metade das demissões em 2024 foi por comportamento, aponta estudo

Norminha 852, 02/10/2025

Metade das demissões registradas em 2024 teve origem em questões comportamentais, aponta o 6º Observatório de Carreiras e Mercado da PUCPR Carreiras. O levantamento mostra que a automação respondeu por 25% das demissões e a redução de custos por outros 25%. Para Kelly Amorim, gerente de desenvolvimento organizacional da Premium Essential Kitchen, empresa de refeições corporativas, esse dado reforça a tendência de que, além de competência técnica, habilidades de convivência e inteligência emocional são decisivas na manutenção do emprego.

“A pesquisa mostra que o mercado valoriza profissionais que unem competência técnica e habilidades para uma boa convivência. Um único indivíduo com atitudes negativas pode comprometer toda a equipe”, avalia.

Para enfrentar esse desafio, a companhia tem investido em boas práticas de desenvolvimento contínuo. Um dos exemplos é o programa “Bom dia, Realeza”, realizado semanalmente no restaurante-escola Domani, em São Paulo. O encontro nasceu da necessidade de criar um espaço leve, humano e inspirador no início da semana, em meio a um ambiente de alta demanda operacional. A iniciativa foi pensada para oferecer momentos de pausa, reflexão e conexão, estimulando tanto o bem-estar quanto a integração entre áreas e pessoas.

O objetivo principal do programa é fortalecer o clima organizacional e o sentimento de pertencimento dos colaboradores à Premium. Além disso, busca alinhar valores da empresa, gerar insights práticos para o dia a dia e estimular comportamentos positivos de liderança e convivência.

Diferente de iniciativas restritas à liderança, o programa é aberto a todos os colaboradores, independentemente da posição hierárquica. Assim, cada pessoa tem acesso a conteúdos que inspirem e tragam significado, promovendo uma cultura mais unificada. Os temas são escolhidos a partir dos valores e cultura da Premium, como ética, respeito, disciplina, criatividade, transparência e relacionamento, das necessidades atuais da operação, como engajamento, comunicação ou clima e de suas gestões dos próprios colaboradores, colhidas por conversas, feedbacks e pelo Premium Social.

De acordo com Kelly, os impactos já são perceptíveis. “Tivemos melhorias na troca de experiências entre áreas, colaboradores mais à vontade para se expressarem em grupo e uma redução significativa de pequenos conflitos, substituídos por maior abertura ao diálogo.”

Além disso, o espaço é colaborativo: os participantes podem sugerir pautas, compartilhar histórias e propor reflexões, aumentando o engajamento e o senso de coautoria.

Segundo a especialista, isso fortalece diretamente

o clima organizacional e o sentimento de pertencimento.

“O ‘Bom dia, Realeza’ gera proximidade entre equipes, mesmo em unidades diferentes, estimula o orgulho de ser Premium e contribui para que os colaboradores se sintam vistos, ouvidos e valorizados, fortalecendo a identidade de cultural da empresa.”
Kelly ressalta que a combinação entre o “saber fazer” e o “saber conviver” é determinante nas decisões de contratação e desligamento. “Como diz o ditado: contrata-se pelo currículo, mas demite-se pelo comportamento. Por isso, habilidades como inteligência emocional, empatia e respeito são cada vez mais valorizadas nos processos seletivos. Nossos recrutadores, por exemplo, são treinados para entrevistas por competência, que ajudam a prever o histórico comportamental do candidato.”

Em sua última análise, a especialista aponta que é preciso mais que dominar ferramentas ou processos. É preciso investir em autoconhecimento e responsabilidade nas relações interpessoais. “Atualizar conhecimentos e desenvolver novas competências é essencial para ganhar vantagem competitiva no mercado constante conseguem se adaptar, identificar oportunidades e compartilhar conhecimento”, completa.

Sobre a Premium Essential Kitchen
Fundada no início dos anos 90 em São Paulo, a Premium é reconhecida como a maior empresa de refeições empresariais, a empresa se destaca em oferecer refeições coletivas para seus clientes, fornecendo um serviço diferenciado com matéria-prima de qualidade, atendimento personalizado e liberdade na escolha do cardápio.

N852, 02/10/2025



Empresas investem em programas voltados para inteligência emocional e engajamento para retenção de talentos

mente o clima organizacional e o sentimento de pertencimento. “O ‘Bom dia, Realeza’ gera proximidade entre equipes, mesmo em unidades diferentes, estimula o orgulho de ser Premium e contribui para que os colaboradores se sintam vistos, ouvidos e valorizados, fortalecendo a identidade

Luva química

CA: 47.043





A

PRONTA

ENTREGA

 jgbequipamentos

 jgb.com.br

Distribuição gratuita. Permitido imprimir no formato A3 para uso interno - Direitos Reservados - www.norminha.net.br - TM&M Ltda. - 07843347000145 - Norminha 852 - 02/10/2025 - Fim da Pág. 10/13

Gestão de SST: guia para proteger vidas e otimizar negócios

Norminha 852, 02/10/2025

Você, Profissional de Saúde e Segurança do Trabalho, vive uma realidade de pressão constante. De um lado, a responsabilidade imensa de garantir a integridade de centenas de colaboradores, do outro, a necessidade de provar o valor do seu trabalho em planilhas, reuniões de diretoria e orçamentos anuais. A gestão de SST deixou de ser apenas sobre seguir normas; tornou-se uma peça estratégica no quebra-cabeça de qualquer negócio de sucesso.

Mas como sair do ciclo de apagar incêndios e passar a atuar de forma estratégica, provando que segurança não é custo, mas sim um dos maiores investimentos que uma empresa pode fazer?

Este guia foi criado para ser sua ferramenta de trabalho. Aqui, vamos mergulhar fundo no que realmente significa uma gestão de SST eficiente, como implementá-la passo a passo e, o mais importante, como usar seus resultados para fortalecer sua carreira e o futuro da sua empresa.

O que é SST (Saúde e Segurança do Trabalho)?

Antes de gerenciar, precisamos ter o conceito fundamental bem claro. De forma direta, SST (Saúde e Segurança do Trabalho) é a área que se dedica a proteger os trabalhadores de acidentes e doenças que possam ocorrer no ambiente profissional. É um campo do conhecimento que busca, acima de tudo, a preservação da vida e da saúde.

No entanto, essa definição é apenas a ponta do iceberg. Na prática, a SST engloba um universo de atividades multidisciplinares, como:

- Identificação e controle de riscos: a análise minuciosa de cada atividade e ambiente para encontrar e neutralizar perigos.
- Cumprimento de normas de segurança: a garantia de que a empresa opera em total conformidade com a legislação e as Normas Regulamentadoras (NRs).
- Promoção de treinamentos: a capacitação contínua dos colaboradores para que a segurança seja parte da cultura, e não apenas uma obrigação.
- Auditorias e inspeções: a verificação periódica para assegurar que as estratégias de segurança estão realmente funcionando.
- Gerenciamento dos equipamentos de proteção individual (EPI): o controle rigoroso da seleção, entrega, uso e substituição dos EPIs.

Para orquestrar tudo isso, é necessária uma equipe diversa, que pode incluir engenheiros, técnicos e enfermeiros do trabalho, além de médicos e psicólogos. Essa força-tarefa, que integra o SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), trabalha em sintonia para construir um ambiente de trabalho verdadeiramente seguro.

E o que significa gestão de SST na prática?

Se SST é o “quê”, a gestão de SST é o “como”. Fazer a gestão significa administrar todas essas políticas e atividades de forma organizada, inteligente e contínua. Não é apenas reagir a acidentes, mas criar um sistema robusto para que eles nem cheguem a acontecer.

Uma gestão eficaz se baseia em objetivos claros: proteger os trabalhadores, promover um ambiente seguro, atender à legislação e otimizar a produtividade. Para alcançar esses objetivos, o processo geralmente segue cinco etapas cruciais: o diagnóstico inicial; a definição de políticas e objetivos; o planejamento e



Uma gestão de SST eficiente se baseia na implementação de 4 pilares essenciais: 1) Planejamento (GRO/PGR): mapear todos os riscos operacionais antes de qualquer ação. 2) Implementação: executar as medidas de controle, como o uso de EPIs corretos e exames (PCMSO). 3) Monitoramento: acompanhar continuamente os resultados com indicadores (KPIs) e auditorias. 4) Engajamento: garantir o comprometimento da liderança para criar uma cultura de segurança real.

implementação; o monitoramento e auditoria; e a melhoria contínua. Para empresas que buscam a excelência e o reconhecimento internacional, essa gestão pode ser estruturada com base na norma ISO 45001, o padrão global para Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional. Especificamente, o requisito 4.4 da norma detalha como estabelecer, implementar e manter o sistema de gestão, sendo o coração da sua aplicação prática.

- 1. Diagnóstico inicial:** levantamento completo para identificar perigos, riscos e a situação atual da empresa.
- 2. Definição de políticas e objetivos:** estabelecimento de metas claras e do compromisso da organização com a SST.
- 3. Planejamento e implementação:** elaboração e execução de ações preventivas, como treinamentos e uso de EPIs.
- 4. Monitoramento e auditoria:** acompanhamento contínuo dos resultados por meio de indicadores e inspeções.
- 5. Melhoria contínua:** realização de ajustes e revisões para garantir a evolução constante do sistema.

Por que a gestão de SST é um pilar estratégico (e não apenas um custo)?

É aqui que você, profissional da área, muda o jogo. Apresentar a SST como um pilar estratégico é a diferença entre pedir um orçamento e apresentar um plano de investimento com retorno garantido. E os dados provam isso.

O impacto direto na redução de custos e no FAP

Os números do Observatório de SST (Smart Lab) são alarmantes: o Brasil registra cerca de 83,6 acidentes de trabalho por hora e, entre 2012 e 2024, somou 8,8 milhões de acidentes e 32 mil mortes. Essa realidade impac

ta diretamente o FAP (Fator Acidentário de Prevenção) das empresas.

O FAP é um multiplicador, que varia anualmente de 0,5 a 2,0, aplicado sobre a alíquota do RAT (Riscos Ambientais do Trabalho). Uma gestão de SST eficaz, que reduz acidentes, pode diminuir o FAP e levar a uma redução de até 50% no valor do tributo, além de evitar despesas com processos e indenizações.

Mas os custos visíveis são apenas parte da história. Existem os impactos silenciosos que afetam diretamente o balanço da empresa.

Em 2024, o Brasil registrou 472 mil afastamentos por problemas de saúde mental, um crescimento de 134% em dois anos. Adicionalmente, estudos indicam que a subnotificação é um problema grave, com estimativas de que a subnotificação possa chegar a 80% dos casos.

Ignorar esses fatores “ocultos” é ignorar uma parte massiva do risco e do custo real para o negócio.

Conformidade legal: evitando multas pesadas

Operar fora da conformidade legal é uma aposta de altíssimo risco. A Norma Regulamentadora 28 (NR 28) estabelece fiscalizações e penalidades claras. Para 2025, as multas relacionadas ao eSocial e SST têm valor base mínimo de R\$ 443,97 e máxima de R\$ 44.396,84 por infração, acrescidas de até R\$ 104,31 por trabalhador em situação irregular.

Os 4 pilares para implementar uma gestão de SST eficiente

Como construir esse sistema na prática? Uma gestão de SST robusta se apoia em quatro pilares fundamentais.

Pilar 1: planejamento e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO e PGR)

Tudo começa com um mapa. O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é o processo de identificar perigos e avaliar riscos. A materialização do GRO se dá no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Pilar 2: implementação das medidas de controle

Com o planejamento feito, é hora de agir. Este pilar foca na execução das ações preventivas, como a implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) que, com base nos riscos identificados no PGR, estabelece os exames médicos necessários para rastrear e monitorar a saúde dos trabalhadores (conforme a NR-7). Além disso, envolve o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Coletiva (EPCs). A escolha correta do EPI, validada pelo Certificado de Aprovação (CA), é crítica.

Pilar 3: monitoramento e auditoria contínua

A gestão de SST não é um projeto com início, meio e fim. É um processo vivo. Este pilar garante que o sistema se mantenha eficaz através do acompanhamento de indicadores-chave de desempenho (KPIs), como taxas de acidentes, e da realização de inspeções e auditorias periódicas.

Pilar 4: engajamento da liderança e melhoria contínua

Nenhum programa de segurança funciona se não vier de cima para baixo. O comprometimento visível dos gestores é o motor da cultura de segurança. A melhoria contínua se manifesta na criação de uma cultura de prevenção, nutrida por treinamentos regulares e

campanhas de conscientização.

Como fazer a gestão de SST na era do eSocial

Entender como fazer a gestão de SST na era do eSocial é um dos maiores desafios atuais para os profissionais da área. A tecnologia tornou-se uma aliada indispensável, uma vez que o eSocial é a plataforma central para o envio de informações ao governo, tornando a fiscalização mais rápida e eficiente. Conforme o Manual de Orientação do eSocial (MOS), o cumprimento dos prazos é crucial:

- S-2210 (CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho): deve ser enviado até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência ou, em caso de morte, de imediato.
- S-2220 (ASO – Atestado de Saúde Ocupacional): o envio deve ser feito até o dia 15 do mês subsequente à emissão do ASO.
- S-2240 (Condições Ambientais de Trabalho): deve ser enviado até o dia 15 do mês subsequente ao início da obrigatoriedade ou da admissão do trabalhador.

O não cumprimento desses prazos resulta em penalidades automáticas. A solução é usar a tecnologia, por meio de sistemas de SST online que automatizam a gestão e garantem a conformidade de ponta a ponta.

Uma gestão de SST eficiente é o motor do sucesso sustentável

Ao longo deste guia, analisamos como a visão da SST como um mero centro de custo pode limitar o potencial de uma empresa e sobrecarregar seus profissionais. Agora, você tem um caminho claro, baseado nos 4 pilares – Planejamento, Implementação, Monitoramento e Engajamento da Liderança –, para transformar a segurança do trabalho em um verdadeiro motor de proteção, eficiência e resultados financeiros.

Sabemos que a teoria e as normas definem o caminho, mas a prática diária no chão de fábrica é sempre o teste final. Faltou algum detalhe do “mundo real” que você, com sua experiência, acredita ser crucial para uma gestão de SST de sucesso? Compartilhe sua visão nos comentários e ajude a enriquecer a discussão para outros colegas da área.

Pontos chave deste guia

- De custo a investimento estratégico: uma gestão de SST eficaz não é uma despesa, mas um pilar que reduz custos (FAP, multas), protege vidas e fortalece a marca empregadora da empresa.
- Os 4 pilares da execução: o sucesso da gestão depende do ciclo contínuo de planejamento (PGR), implementação (EPIs, PCMSO), monitoramento (KPIs) e engajamento da liderança.
- Além do risco físico: a gestão moderna deve ir além do óbvio, gerenciando riscos psicossociais (saúde mental) e combatendo a subnotificação para entender o cenário real dos perigos.
- eSocial e tecnologia: a conformidade legal hoje depende da gestão digital e do envio correto dos eventos de SST ao eSocial, tornando a tecnologia uma aliada indispensável.

Fernando Zanelli - ZANEL
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.

N852, 02/10/2025



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

CAIO CESAR CACHONI

caioepseg@terra.com.br



Stetsom Brasil realiza sua 13ª SIPAT

Norminha 852, 02/10/2025
Entre 20 de agosto e 21 de setembro, a Stetsom Brasil promoveu em Presidente Prudente, interior de São Paulo, a sua 13ª Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), um evento que reuniu todos os colaboradores pela saúde, segurança e bem-estar em uma programação diversificada.



Números que marcaram e enriqueceram a edição:

- Mais de 30 ações realizadas envolvendo todos colaboradores em atividades práticas, apresentações de assuntos voltados à prevenção e ao bem-estar;
- Mais de 400 brindes distribuídos, despertando os participantes sobre a alegria de manter permanentes ações voltadas à prevenção, ao bom relacionamento no trabalho, por uma saúde mais vibrante;
- Mais de 50 horas de atividades investidas com ações e informações sobre a responsabilidade de cada uma no dia a dia de trabalho;
- 36 patrocinadores que colaboram e acreditaram nas ações da SIPAT da Stetsom Brasil,

“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](#)

contribuindo assim com o sucesso do evento, brindando colaboradores e direção por um só objetivo: manter a prevenção e o bem estar durante todas as atividades de produção.

Atividades e momentos que se destacaram:



Palestras sobre saúde mental, promovendo bem-estar físico e emocional;



Experiências com animais peçonhentos, trazendo conhecimento e conscientização;



Projeto Tá Combinado, sobre prevenção da Aids;



Show de stand-up comedy, trazendo leveza e integração;
Gincanas e quizzes, unindo diversão e aprendizado;
Atividades, fortalecendo a integração entre equipes.
Segundo o Técnico de Segurança do Trabalho **Alex Guilhermino**, um dos organizadores, “é com muita gratidão que encerramos mais um evento de sucesso. Um agradecimento especial à equipe de Segurança, principalmente a **Patrícia** que não mediu esforço e o **Matheus** ao time SESMT, que se dedicaram intensamente para que cada detalhe fosse pensado com cuidado. A participação e engajamento dos colaboradores mostram que juntos fortalecemos a cultura de segurança da Stetsom Brasil”.

A 13ª SIPAT reforça o compromisso da empresa em promover conhecimento, engajamento e um ambiente de trabalho seguro, saudável e humano, mostrando que prevenção também é cuidado e valorização das pessoas. Além da SIPAT a Stetsom mantém vários outros programas permanentes que são realizados durante a jornada de trabalho.

N852, 02/10/2025
Nosso objetivo é publicar ações de profissionais e empresas. Envie informações que iremos divulgar!

Cursos presenciais, certificados com ART, com DESCONTÃO, somente em Araçatuba/SP

Programação definida, atendendo a pedidos, para repetir descontos cedidos em agosto/2025, devido ao aniversário da Revista Norminha

CURSOS PRESENCIAIS COM ART E COMPROVAÇÃO DE PROFICIÊNCIA	VALOR DA INSCRIÇÃO POR PESSOA Pagamento após curso para P.J. Para PF a partir de 01/01/2025 a valor. Crédito de 10%	VALOR DA INSCRIÇÃO, POR PESSOA, PARA PAGAMENTO ANTECIPADO		
		Até 31/10/2025	De 01 a 28/11/25	De 01 a 29/12/25
INSTRUTOR NR-20 09 e 10 de janeiro de 2026 Das 08 às 18 horas Com Eng. Mateus Henriques	R\$1.400,00	Até 31/10/25 R\$500,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 28/11/25 R\$600,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 29/12/25 R\$800,00 ou em até 12X, via PagBank
INSTRUTOR INTEGRADO NR33/35 14, 15, 16 e 17 de janeiro de 2026 Das 08 às 18 horas Com Eng. Mateus Henriques	R\$1.800,00	Até 31/10/25 R\$700,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 28/11/25 R\$800,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 29/12/25 R\$1.000,00 ou em até 12X, via PagBank
HO+PERÍCIA 22, 23 e 24 de janeiro de 2026 Das 08 às 18 horas Com Eng. José Luiz Navarro	R\$1.800,00	Até 31/10/25 R\$600,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 28/11/25 R\$700,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 29/12/25 R\$900,00 ou em até 12X, via PagBank
Instrutor Integrado Op. Empilhadeira/Guindauto/ Ponte Rolante/PTA 29, 30 e 31 de janeiro de 2026 Das 08 às 18 horas Com Eng. Mateus Henriques	R\$1.600,00	Até 31/10/25 R\$600,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 28/11/25 R\$700,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 29/12/25 R\$900,00 ou em até 12X, via PagBank
INSTRUTOR/AUDITOR NR12 05, 06 e 07 de fevereiro de 2026 Das 08 às 18 horas Com Eng. Marco Lima	R\$1.800,00	Até 31/10/25 R\$600,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 28/11/25 R\$700,00 ou em até 12X, via PagBank	De 01 a 29/12/25 R\$900,00 ou em até 12X, via PagBank

Para inscrição informar: Nome completo, CPF, e-mail e WhatsApp pessoal e efetuar pagamento conforme ofertas acima apresentadas. Em seguida enviaremos “Confirmação de Inscrição” com devidas informações. **Para empresa emitimos Nota Fiscal conforme solicitação. TODOS PARTICIPANTES SERÃO INSERIDOS EM GRUPO DE WHATSAPP EXCLUSIVO PARA ACOMPANHAMENTO TÉCNICO, ENVIO DE ARQUIVOS, ATUALIZAÇÕES ETC.**

INSCRIÇÕES E INFORMAÇÕES:
WhatsApp (18) 99765-2705 e/ou contato@norminha.net.br



Gestão de Risco: uma jornada difícil

Norminha 852, 02/10/2025

No livro **“Risco”** de John Adams nos alerta para as variedades de incertezas e os limites incertos entre o que é chamado de risco e o que é chamado de incerteza.

<https://lnkd.in/dGBFWU9g>

Propõe os círculos do risco, estabelecendo aquele(s):

- (a) percebido(s) diretamente, como riscos físicos como queda em altura, alta/baixa temperatura, etc.;
- (b) percebido(s) pela ciência, como contaminação por produtos químicos na saúde;
- (c) risco virtual (incertezas: hipóteses polêmicas, ignorância e desconhecimento), como mal entendimento de um procedimento ou até os riscos psicossociais;

As concepções dos riscos percebidos pela ciência ou percebidos diretamente nos parecem claros, embora os “julgamentos” de cada um de acordo com uma perspectiva pessoal (ex. um alpinista tem mais tolerância ao risco da altura elevada) se dão em níveis diversos, baseados ou não, respectivamente, em análises formais dos riscos.

Isto não acontece no risco virtual, no qual predomina o julgamento, realizado através do instinto, da intuição e da experiência, que têm por base crenças, preconceitos e superstições, como a repulsa em tomar vacinas.

Ele, afirma que correr risco é fazer algo que carrega em si uma probabilidade de um resultado adverso, pois se as pessoas correm riscos, haverá acidentes. Porém, a maioria das pessoas gerencia os riscos equilibrando recompensas vislumbradas com o risco percebido.

Neste ponto estabelece uma relação cultural e técnico com respeito ao risco, sociotécnico, que cria uma complexidade para a gestão da prevenção a fim de se ter os riscos controlados e reduzir ao máximo os resultados adversos.

Logicamente para nós, prevencionistas, é muito mais fácil trabalharmos com os riscos diretos e científicos pois temos uma base de dados que podem ser rastreados pela lógica e assim uma zona confortável de trabalho, porém, os riscos virtuais, especialmente os de cunho humano, requer um conhecimento e percepção mais difusa e os trabalhos notadamente no campo cultural da Organização escapam das nossas mãos como técnicos.

Logo, deste ponto de vista da divisão proposta por Adams, o controle de riscos traça uma grande dificuldade em seu controle exato, mas sim uma composição de ações em vários eixos e com colaboração coletiva na Organização para minimizar seus efeitos em saídas das nossas.

O risco então, existe em uma composição técnico-cultural e não pode somente ser definido pela racionalidade dos dados numéricos mas também, com design, fatores humanos e organizacionais para a compreensão da realidade pelos grupos dos trabalhadores(as) na execução de suas tarefas.

Por **Adilson Monteiro**
Autor do Livro:
HOP: Desempenho Humano e Organizacional: Pessoas, Liderança e Processo - Da teoria à prática
Adquira o livro neste link:
<https://loja.nelpa.com.br/consulta.php?palavra-hop>
N852, 02/10/2025

O papel da liderança na construção de uma cultura de segurança forte

Norminha 852, 02/10/2025

Quando falamos de segurança no trabalho, é comum pensar em normas, treinamentos e equipamentos de proteção. Tudo isso é essencial, mas há um elemento que faz toda a diferença entre uma empresa com cultura de segurança sólida e outra que apenas cumpre formalidades: a liderança.

Final, quem dá o tom, o exemplo e a direção são os líderes. Eles influenciam diretamente o comportamento das equipes, seja de forma positiva ou negativa.

Neste artigo, vamos explorar como a liderança em segurança do trabalho pode ser decisiva para transformar a prevenção em um valor vivido diariamente dentro das empresas. Por que a liderança é tão decisiva em segurança

Os colaboradores tendem a repetir o que veem em seus líderes. Se o gestor coloca o cinto de segurança ao entrar em um veículo, ele mostra que a regra é para todos. Se, ao contrário, ignora o uso de EPIs ou pressiona por prazos sem considerar a segurança, passa a mensagem de que produzir é mais importante que preservar vidas.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), empresas com líderes engajados em segurança têm índices de acidentes até 50% menores em comparação com aquelas em que o tema é negligenciado.

O líder como exemplo

Mais do que falar, o líder precisa agir. O exemplo prático é o maior instrumento de educação. Quando o gestor:

- Cumpre as regras de segurança sem exceções
- Dá feedback imediato sobre comportamentos inseguros
- Reconhece atitudes preventivas
- Demonstra respeito pelas pausas e limites físicos

Ele reforça a ideia de que segurança não é burocracia, mas valor.

Fonte: Harvard Business Review – Leading with Safety

Liderança punitiva x liderança preventiva

Uma diferença marcante está no estilo de liderança adotado:

- Punitiva: foca apenas em apontar erros e aplicar sanções. Pode gerar medo, mas não cria cultura sustentável.
- Preventiva: busca entender causas, orientar, corrigir e engajar. Valoriza comportamentos seguros e corrige desvios com diálogo.

A segunda abordagem é a que realmente constrói confiança e fortalece a cultura de segurança.

Desenvolvendo líderes para segurança

Nem todo líder nasce preparado para lidar com temas de segurança. Por isso, é essencial capacitá-los continuamente. Algumas práticas importantes incluem:

- Treinamentos específicos em segurança e percepção de risco
- Programas de desenvolvimento de soft skills, como empatia e escuta ativa
- Integração da segurança nos indicadores de desempenho da liderança
- Participação em campanhas, SIPATs e diálogos de segurança

Quando a segurança entra na agenda de desenvolvimento da liderança, ela deixa de ser vista como “extra” e passa a ser parte da função de gerir pessoas.

Segurança como valor estratégico

A liderança também é responsável por comunicar que segurança não é apenas cumprimento de lei, mas um valor estratégico. Isso significa que:

- Decisões de negócio levam em conta impactos em segurança
- Projetos só avançam quando riscos são mitigados



- Resultados de segurança são acompanhados com o mesmo peso que metas financeiras

Essa mentalidade coloca a vida no centro da estratégia, e não nas margens.

Histórias que inspiram

Muitas empresas relatam transformações profundas quando líderes assumem um papel ativo em segurança. Um exemplo é o de organizações industriais que reduziram drasticamente acidentes após envolverem gestores de linha de frente em rondas de segurança e observações comportamentais.

Ao invés de apenas cobrar resultados, esses líderes passaram a estar presentes, conversar com as equipes e dar feedback imediato. O impacto foi visível: mais confiança, mais comunicação de quase-acidentes e, principalmente, menos acidentes graves.

Insight rápido

Segurança não se impõe, se inspira. Um líder que dá o exemplo vale mais do que qualquer cartaz na parede.

Como medir o impacto da liderança na segurança

Alguns indicadores mostram se a liderança está realmente engajada:

- Quantidade de feedbacks e observações de segurança realizadas pelos líderes
- Número de quase-acidentes reportados (quanto maior, mais confiança existe)
- Participação efetiva em treinamentos e eventos de segurança
- Resultados em índices de frequência e gravidade de acidentes

Mais do que números, é o comportamento diário que revela a seriedade com que a liderança trata a segurança.

Liderança que salva vidas

A cultura de segurança não nasce em cartilhas ou murais. Ela nasce no comportamento dos líderes, que inspiram suas equipes a cuidar de si mesmos e dos outros.

Investir em liderança em segurança do trabalho é investir em vidas, em produtividade e na sustentabilidade do negócio. Empresas que entendem isso não apenas cumprem normas, mas constroem legados de proteção e cuidado. **REALIZARTE - N852, 02/10/25**



Engeselt realiza várias ações no “Setembro Amarelo” em Presidente Prudente/SP

Norminha 852, 02/10/2025

No ambiente de trabalho, falar sobre saúde mental é fundamental para promover qualidade de vida, produtividade e relações mais humanas. Cuidar da saúde mental é tão importante quanto cuidar do corpo. Pensando nisso, durante o mês de setembro, a Engeselt de Presidente Prudente/SP abraçou a campanha do movimento do Setembro Amarelo, realizando uma ação 100% voltada para a conscientização e o bem-estar da equipe, foram promovidos três encontros (DSS) que trouxeram reflexões profundas sobre temas como “Suicídio não é uma escolha”, ansiedade e saúde mental - que despertaram reflexões importantes em toda a equipe.

O Técnico de Segurança do Trabalho, Luiz Fernando Marques de Almeida, que articulou o movimento, deixou um recado: “nunca se esqueçam de que a vida de cada um de nós tem um valor imenso. Cuidar da saúde mental é um gesto de amor consigo mesmo e com quem está ao nosso lado. Falar, pedir ajuda e estender a mão pode não apenas aliviar uma dor, mas também salvar uma vida”.



É importante falar sobre saúde mental no ambiente de trabalho porque promove bem-estar, fortalece as relações, torna o ambiente mais produtivo e, acima de tudo, pode salvar vidas.

N852

calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !

Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)

SOLADO SUPER GRIP SRC ANTIDERRAPANTE

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

31 ANOS
1994 - 2025

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Associado **ANIMASEG**

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

www.softworksepi.com.br