

“Mulher, tecido do Mundo. Onde o Mundo se Apoia”

Norminha 874, 05/03/2026
Por Claudiano Ferreira
Há palavras que parecem nascer junto com a luz.

Entre elas, uma soa como vento suave e, ao mesmo tempo, como raiz antiga: mulher. Dita assim, sem pressa, ela carrega o peso e a leveza de tudo que mantém o mundo respirando. Mulher é o tecido invisível costurado nas rotinas. Costura tempo, costura gente, costura histórias. E cada ponto que dá, seja em casa, no trabalho, na rua, é também um ponto que segura o dia e evita que ele desmanche. Tem mulher que prepara o café como quem desenha o amanhecer. Tem mulher que dirige empresas com a mesma firmeza com que embala um filho.

Tem mulher que percorre ruas, investiga, protege, acolhe. Tem mulher que limpa, organiza, orienta, cria, cura. Tem mulher que sustenta lares, sustenta equipes, sustenta esperanças. E todas elas, cada uma à sua maneira, sustentam aquilo que o mundo finge que é automático, mas não é. Mulher é força que não se anuncia, mas se percebe. É presença que não pede palco, mas ilumina o caminho dos outros. É semente e é jardim. É início, travessia e porto. E ainda assim, quantas vezes o mundo esquece de cuidar de quem tanto cuida? É por isso que hoje, neste dia dedicado a elas, vale recordar um princípio simples e profundo:

DESTAQUE

mulher merece viver e trabalhar em segurança, respeito e dignidade não como prêmio, mas como direito. Porque segurança não é um gesto eventual. É ambiente que acolhe, é trabalho sem medo, É reconhecimento que Não chega tarde demais, é voz que pode falar sem ser diminuída, é vida que pode voltar para casa inteira. Hoje é homenagem. Mas também é lembrança. Lembrança de que mulher não é apenas presença é fundamento. Para as donas de casa. Para as profissionais de todos os caminhos. Para as que cuidam da vida alheia. Para as que lutam pela própria. Para as que lideram.

Para as que recomeçam. Para as que cicatrizam mundos invisíveis. Para as que seguem, mesmo quando tudo pede para parar. Que cada mulher seja cuidada como cuida. Que cada mulher seja vista como vê. Que cada mulher seja respeitada como merece. Porque, no fim das contas, se o mundo ainda não desabou, é porque há sempre uma mulher segurando uma das pontas do horizonte.

Claudiano Ferreira,
Técnico de Segurança do Trabalho e Gestor de Pessoas.
(93) 98119-3823
claudiotecseg@outlook.com.br.

N874, 05/03/2026

AINDA É PRECISO FALAR DA TRANSIÇÃO DO PPRA PARA O PGR "VIVO"

Artigo completo nas Páginas 07, 08 e 09/13 desta edição. Por Alencar A. Lunardello.



Responsável Técnico Espaço Confinado
Responsável Técnico NR-33: Cargo Formal ou Decisão que Sustenta Vidas?
Página 10/13



Episódio 44 do Podcast 100% NO Alvo: Segurança de Processos: o que está por trás dos maiores acidentes industriais do mundo? **Página 12/13**



TST não é Fiscal é Líder Comportamental
Página 03/13



Terapia Day. **Página 04/13**



Seconci-SP fará campanha Tolerância Zero para acidentes. **Página 05/13**

Sem liderança, a segurança não acontece
Página 10/13

1o. Periódico da Engenharia de Segurança Proativa. **Página 13/13**

PUBLIQUE SUA EMPRESA AQUI E NOS AJUDE A MANTER NOSSA MISSÃO:
WhatsApp (18) 99765-2705

Fundamentos para que o trabalhador seja o principal protagonista no seu universo
Página 11/13

Técnicos que se tornaram Engenheiros
Página 06/13



Capacitação da Associação dos Docentes em Engenharia de Segurança do Trabalho - ANDEST
Prevenir Tragédias através da Engenharia de Segurança Proativa
Capacitação Inicial
Carga Horária: 3h | Turma: 20 a 30 participantes
Data: 07 de Março, das 09 às 12h
Objetivo:
Habilitar os alunos no domínio das ferramentas da Engenharia de Segurança Proativa, com foco na identificação de sinais de alerta e construção de uma Gestão Organizacional que impeça tragédias.
Se inscreva logo e garanta sua vaga!
A ordem de inscrição contará na formação da turma.
Instrutor:
Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc COPPE/UFRJ

A ANDEST promove capacitação on-line “Prevenir Tragédias através da Engenharia de Segurança Proativa” a ser realizada no dia 07 de março, das 09h às 12h, limitado de 20 a 30 participantes.
Link de inscrição:
<https://beta.sympla.com.br/evento/prevenir-tragedias-atraves-da-engenharia-de-seguranca-proativa-capacitacao-inicial/3295996>

Será emitido certificado.
Será ministrado pelo Prof. Eng. Washington Barbosa, DSc pela COPPE/UFRJ, com atuação profissional desde 1984 em organizações de diferentes setores, nas funções de gestão, técnica e operacional. É protagonista no aprimoramento das operações e da segurança organizacional por meio da Segurança Proativa, Contemporânea e Impulsionadora das Organizações (Segurança PCI), das Tecnologias da Engenharia e Abordagem da Segurança Proativa (ESP e ASP).

N874, 05/03/2026



ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA
Presidente Prudente - SP
Rua Joaquim Nabuco, 1507 - VI. São Jorge
☎ 18 3903-1046 ☎ 18 99742-4659
✉ contato@rosinaldoramos.adv.br
Presidente Epitácio - SP
Rua Cuiabá, 3-82 - Centro
☎ 18 3281-4342 ☎ 18 99637-9315
✉ contatoepitacio@rosinaldoramos.adv.br
Lucélia - SP
Av. Internacional, 1340 - Centro
☎ 18 3551-1002 ☎ 18 99809-2880
✉ escritoriolucelia@rosinaldoramos.adv.br
Oswaldo Cruz - SP
Rua Ricardo Ponciano, 477 - Centro
☎ 18 3528-1146 ☎ 18 99730-7018
✉ contatoosvaldocruz@rosinaldoramos.adv.br
f iadvocaciariosinaldoramos
www.rosinaldoramos.adv.br



Proteção das mãos durante o trabalho: o que você precisa saber
Página 04/13

Cursos presenciais em Presidente Prudente/SP
INFORMAÇÕES NA PÁGINA 02/13

Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional Eficaz Precisa Ser um Valor na Empresa

Norminha 874, 05/03/2026
Por Fabrício Varejão
Engenheiro, Professor e Escritor.

Déjà-vu é uma expressão da língua francesa que significa "já visto".

E realmente, como já foi visto e revisto, can tado e decantado em prosa e verso, VALOR é tudo aquilo que as pessoas estão dispostas a pagar por ele, aliás muito diferente de PREÇO, que corresponde a uma quantidade de unida de monetária atribuída a algo, mas que pode até não possuir qualquer valor para alguém.

Como um notável Déjà Vu, para uma boa Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, em qualquer empresa, é condição sine qua non para que a Prevenção de Acidentes e Doenças seja um VALOR para a alta direção da empresa, responsável pelas decisões estratégicas, para a média gerência que trata das táticas operacionais para atingir os obje tivos e metas planejados, e também pelo ex trato operacional que executa as atividades sob comando.

Empresas podem insistir em apostar em mo delos de gestão teóricos, baseados em concei tos tratados como universais, porém de nada adiantará se o que se busca localmente não for entendido como algo que irá agregar valor aos processos de trabalho onde ele acontece.

Como um feixe de vetores, é preciso alinhar tudo e a todos sobre o que é, ou não é de valor para o negócio da empresa. Ou os vetores tra balham na mesma direção e sentido, ou a re sultante não será o que se precisa, indepen dente do esforço desprendido.

Ao gestor atual, possuir capacidade técni ca, saber liderar equipes e ter clarividência na tomada de decisões não são mais aspectos suficientes. Saber despertar e uniformizar a percepção das equipes em busca dos VALO RES na empresa é o grande desafio.

A Segurança e Saúde Ocupacional se perde nesse processo quando os valores são relativ izados, muito frequentemente pela falta da ca pacidade de gestores conviverem com pontos fora da curva e sequer buscarem as causas do desalinhamento.

Para cada agente não convergente em um Plano de Metas, é preciso que o gestor adote um Plano de Ação para corrigir desvios, sob pena de comprometer o próprio processo e os resultados desejados.

A gestão falha quando, por exemplo, traba lhadores atuam sem receberem os treinamen tos de Segurança do Trabalho obrigatórios, ou quando EPIs são usados aleatoriamente por muitos, ou atividades de elevados riscos são executadas sem medidas preventivas, e em tantos outros erros repetidos por falta de cla reza do que tem valor na empresa e que nin guém poderá atuar no sentido oposto, em pre juízo de todos.

Empresas que tem atingido excelência na Gestão de SSO tem alinhado em toda a equipe o que é ou não aceitável como desvios, tem estabelecido um código de conduta em co mum acordo com todos os níveis operacio nais, tem aplicado elevada tecnologia para evi tar falhas, tem perseguido metas no curto, médio e longo prazos e tem um plano de reco

nhecimento aos empregados que se desta cam em respeito à Política de Segurança e Saúde Ocupacional existente.

Esse caminho tem se mostrado eficaz em empresas que definem o que de fato tem, ou não tem VALOR em seus processos.

Vale à pena refletir sobre isto. Salvo melhor juízo.

N874, 05/03/2026



Confira os livros do Engenheiro, Mestre e Professor Fabrício de Medeiros Dourado Varejão. Incidentes e Acidentes do Trabalho; Gerência de Riscos na Construção Civil; GRO e PGR Sem Medo !!!; Engenharia de Segurança do Trabalho Sem Meio Termo; Engenharia de Segurança do Trabalho Ponto a Ponto.

Fabrício de Medeiros Dourado Varejão é natural de Recife, nasceu em agosto de 1960 e desde então escolheu esta cidade para a sua morada. Sexto e mais novo filho de dois advogados intelectuais, desde cedo escolheu as ciências exatas como área de atuação por pura vocação e escolha.

Para adquirir um livro ou o Combo de Livros, acesse:

<https://fabriciovarejao.rf.gd/?i=1>

Seu EPI é sustentável ou só tem a etiqueta verde?

Cada vez mais, sustentabilidade deixou de ser apenas um diferencial e passou a ser um compromisso estratégico para as indústrias.

Em um cenário onde o termo é amplamen te utilizado, sabemos que responsabilidade ambiental exige mais do que rótulos ou decla rações, exige prática, rastreabilidade e com provação.

Quando falamos em EPIs, essa responsabi lidade vai além da proteção durante o uso, ela também envolve o destino correto após o fim da vida útil do equipamento.

Pensando nisso, o **Grupo JGB®** criou a **JGB® Soluções Ambientais**, empresa espe cializada na logística reversa dos EPIs de cou ro pós-uso. Se quiser entender melhor como esse ciclo acontece na prática, confira aqui: <https://www.jgbsolucoesambientais.com.br/post/entenda-o-que-e-logistica-reversa-e-como-esse-processo-e-feito-na-jgb-solucoes->

Conjunto 2 em 1 da

JGB

Texión® MI: proteção contra umidade, arco elétrico e fogo repentino (ATPV 9,3 cal/cm²), com resistência, conforto e alta performance para ambientes exigentes.

REF: 415 TMI
CA: 41611

REF: 420 TMI
CA: 41613

CURSOS EM PRESIDENTE PRUDENTE/SP

CURSO INSTRUTOR INTEGRADO NR-33/NR-35

10, 11, 12 e 13 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas

Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006792

VAGAS LIMITADAS

INVESTIMENTO:
Pagamento antecipado até 30/04/2026: R\$1.500,00
Pagamento a partir de 01/05/2026: R\$1.800,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

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

tmm

minha FLEX

norminha

MHS 事故防止

Apoio: funada

CURSO INSTRUTOR/AUDITOR NR-12

24, 25, 26 e 27 de junho de 2026 – das 08 às 18 horas

Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Marco Antonio M. Lima, CMSE-0, Certified Machinery Safety Expert (TUV Nord) Eng. Eletricista e de Segurança do Trabalho (CMT-ASP 5070046707; Tec. Eletrotécnica (CFT-BR 000562609-9); Tec. Segurança do Trabalho (DAT 0013147/PR) - INSTRUCTOR Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho, Mestre em Prevenção de Riscos Laborais, Responsável Técnico. CREA N. 5070006792

INVESTIMENTO:
Pagamento antecipado até 30/04/2026: R\$1.600,00
Pagamento a partir de 01/05/2026: R\$1.900,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

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

tmm

minha FLEX

norminha

MHS 事故防止

APOIO: funada

CURSO HO+Perícia

16, 17 e 18 de julho de 2026 – das 08 às 18 horas

Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
DR. JOSÉ LUIS GARCIA NAVARRO: Advogado. Engenheiro de Minas; Engenheiro de Segurança do Trabalho; Especialista em Gestão Integrada: Segurança do Trabalho, Saúde e Meio Ambiente, MBA em Engenharia de Petróleo e Gás Natural, Ex Perito Trabalhista nas Varas do Trabalho do 15º TRT por dez anos; Assistente Técnico em Perícias Trabalhista; Consultor em Higiene Ocupacional e Elaboração de Laudos para empresas de grande porte

INVESTIMENTO:
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R\$1.500,00
Pagamento a partir de 01/06/2026: R\$1.800,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

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

tmm

minha FLEX

norminha

MHS 事故防止

APOIO: funada

CURSO INSTRUTOR NR-20

17 e 18 de julho de 2026 – Das 08 às 18 horas

Presidente Prudente/SP

CERTIFICADO com ART, comprovação de proficiência e válido em todo Brasil

INSTRUÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS:
Engenheiro Mateus Henriques (Engenheiro Mecânico, Eletricista, Civil e de Segurança do Trabalho; Mestre em Prevenção de Riscos Laborais Instrutor/Responsável Técnico. CREA N. 5070006792

INVESTIMENTO:
Pagamento antecipado até 30/05/2026: R\$1.200,00
Pagamento a partir de 01/06/2026: R\$1.500,00

OBS: O pagamento é à vista, via PIX, depósito bancário ou no Cartão/Crédito em até 12X sobre o valor, via PagBank

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

tmm

minha FLEX

norminha

MHS 事故防止

APOIO: funada

TST não é Fiscal é Líder Comportamental

Norminha 874, 05/03/2026

Por Rodrigo Monsil

Durante muitos anos, o Técnico de Segurança do Trabalho foi visto dentro das empresas como o “fiscal da fábrica”. Aquele profissional que aparece apenas para cobrar o uso de EPI, preencher formulários, apontar erros ou aplicar advertências. Essa imagem, além de limitada, é perigosa. Porque quando o técnico é percebido apenas como alguém que pune, ele perde sua principal ferramenta de transformação: a influência.

Segurança do trabalho não é sobre papela da, não é sobre normas na parede e definitivamente não é sobre medo. Segurança é comportamento humano e isso não muda com fiscalização apenas, mas principalmente com liderança.

É fácil obrigar alguém a colocar um capacete quando o fiscal está olhando, difícil é fazer com que essa mesma pessoa use o equipamento mesmo quando ninguém está por perto, sem câmeras e olhares de fiscalização. A diferença entre essas duas situações tem nome: cultura que se constrói com exemplo, comunicação, confiança e relacionamento.

Quando o técnico assume o papel de fiscal, ele cria distância, as pessoas se escondem, evitam conversar, omitem erros, maquiagem situações de risco. O resultado é um ambiente aparentemente seguro, mas cheio de perigos silenciosos. Já quando ele assume o papel de líder comportamental, algo muda, os colaboradores passam a procurar orientação, compartilhar dúvidas e relatar riscos antes que se tornem acidentes.

O líder comportamental entende que cada norma é, antes de tudo, uma decisão humana. Todo acidente começa com uma escolha:

correr ou não correr risco, improvisar ou seguir o procedimento, fazer rápido ou fazer seguro.

Se o foco estiver apenas na regra, perde-se a oportunidade de trabalhar a raiz do problema: a mentalidade.

Por isso, a principal competência do técnico moderno não é apenas conhecimento técnico é entender de comunicação, saber conversar sem julgar, ouvir antes de corrigir e transformar treinamentos obrigatórios em experiências que realmente gerem reflexão. Pessoas não aprendem porque foram obrigadas, elas aprendem quando entendem o porquê.

Muitos treinamentos falham justamente por isso, são apresentações longas, frias e burocráticas, o colaborador assiste apenas para assinar a lista de presença, sete dias depois (ou menos), ninguém lembra de nada. Se não há emoção, não há memória, se não há conexão, não há mudança de atitude.

O técnico que lidera comportamentos faz diferença. Ele conta histórias reais. Mostra consequências práticas.

Demonstra, na prática, o impacto de pequenas decisões. Ele fala a linguagem do time. Ele se aproxima do chão de fábrica. Ele participa do dia a dia. Ele deixa de ser o “cara da advertência” para se tornar o “cara que ajuda”.

E quando isso acontece, o poder de influência cresce exponencialmente, um simples conselho passa a ter peso, uma orientação vira referência, a equipe começa a se policiar positivamente, surge o senso de responsabilidade coletiva. A segurança deixa de ser obrigação da CIPA ou do técnico e passa a ser responsabilidade de todos.

Outra característica do líder comportamental é o exemplo, não existe credibilidade sem



coerência, se o técnico cobra uso de EPI e não utiliza o próprio, perde autoridade imediatamente. Liderança se constrói com atitudes visíveis, as pessoas observam mais do que escutam.

Também é papel desse profissional trabalhar a liderança da empresa, muitos acidentes não nascem do operador, mas da pressão por produtividade, da pressa ou de metas irreais. Quando a gestão valoriza apenas resultado e ignora o processo, a segurança vira de talhe, o técnico precisa ter coragem de dialogar com líderes, influenciar decisões estratégicas e mostrar que segurança e produtividade de não são inimigas, pelo contrário: ambientes seguros produzem mais e melhor.

Empresas que entendem isso deixam de tratar a segurança como custo e passam a enxergá-la como investimento, menos afastamentos, menos indenizações, menos retrabalho,

mais engajamento e mais confiança, o clima organizacional melhora, as pessoas se sentem cuidadas. E quando alguém se sente cuidado, cuida também.

Ser líder comportamental exige mais esforço do que fiscalizar, exige empatia, preparo emocional, criatividade e presença constante, porém, o retorno é incomparável. Em vez de apagar incêndios depois de acidentes, o técnico passa a preveni-los antes mesmo que existam.

O futuro da segurança do trabalho não está em mais placas, mais normas ou mais advertências está em mais diálogo, mais consciência e mais liderança. O técnico que entender isso deixará de ser visto como obstáculo e passará a ser reconhecido como agente de transformação.

No fim das contas, equipamentos protegem o corpo, mas é a liderança que protege vidas. Por isso, a pergunta que fica é simples: você quer ser lembrado como o fiscal que atrapalhava o trabalho ou como o líder que transformava comportamentos? A resposta a essa pergunta define o impacto do seu trabalho e o legado que você deixará dentro de cada empresa por onde passar.

AUTOR: Rodrigo Monsil
é TST, palestrante e ilusionista, atua em todo o Brasil e mais 5 países, com palestras e treinamentos de alto impacto, unindo atitude comportamental e ilusionismo, para trabalhar temas relevantes em eventos de Segurança e SIPAT's. Tenha essa experiência na sua SIPAT ou evento corporativo. Se sua empresa busca uma abordagem moderna, leve e impactante para falar sobre saúde mental, prevenção e segurança, essa é a escolha ideal.
Rodrigo Monsil – O Mágico das Empresas
@RodrigoMonsil
instagram.com/rodrigomonsil
linkedin.com/in/rodrigomonsil

N874, 05/03/2026



calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !



Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)



31 ANOS
1994 - 2025

Soft Works

ASSOCIADO ANIMASEG

PROFESSIONAL SHOES

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

www.softworksepi.com.br



Justiça do Trabalho condena Adecco e proíbe exames ocupacionais por telemedicina

Norminha 874, 05/03/2026

A 8ª Vara do Trabalho de Campinas proferiu no último dia 24/02 uma sentença condenatória contra a empresa Adecco Recursos Humanos S.A., proibindo-a de realizar exames ocupacionais de seus empregados e de candidatos a vagas de emprego por meio da telemedicina. A decisão atende aos pedidos do Ministério Público do Trabalho (MPT), que investigou os procedimentos adotados pela gigante do setor de recrutamento e seleção.

O inquérito do MPT teve início a partir de uma denúncia que indicava a realização de exames admissionais de forma on-line no município de Jundiaí (SP). Durante o inquérito civil, a Adecco confirmou utilizar a telemedicina para trabalhadores em funções de grau de risco 1, alegando que a prática estaria amparada pela Lei nº 14.510/2022. Na ação civil pública, o órgão ministerial sustentou que a Norma Regulamentadora nº 7 e a Resolução nº 2323/2022 do Conselho Federal de Medicina (CFM) vedam expressamente a substituição do exame físico presencial pela via remota.

Portanto, para o MPT, a conduta da empresa não apenas viola normas éticas da medicina, mas coloca em risco a integridade física dos trabalhadores. Para o procurador ofician-te, a tecnologia não pode suplantiar a necessidade do contato físico para um diagnóstico seguro. Em sua argumentação na petição inicial, ele destacou: "a imprescindibilidade do exame presencial do trabalhador se dá em prol de sua saúde e está evidenciada na referida resolução do CFM, demonstrando a convergência entre as normas". O MPT buscou a

tutela inibitória após a empresa se recusar a assinar um termo de ajuste de conduta (TAC).

Em sua defesa, a Adecco argumentou que a decisão sobre o uso da telessaúde caberia ao médico e que a coletividade não havia sido atingida. Contudo, a magistrada rejeitou as preliminares e reforçou que a responsabilidade de do empregador pela saúde do trabalhador é intransferível, mesmo quando há contratação de empresas terceiras de medicina ocupacional. A sentença ressalta que o exame clínico exige inspeção, percussão, palpação e ausculta, atos impossíveis de serem realizados sem a presença física.

Ao fundamentar o mérito, a juíza Bruna Müller Stravinski foi enfática sobre o prejuízo causado pela ausência do médico no local do exame. Um dos trechos centrais da decisão afirma: "A exclusão do exame físico do trabalhador retira-lhe a chance de receber o atendimento médico adequado".

A magistrada concluiu que a prática da telemedicina em exames ocupacionais configura "dumping social", uma vez que reduz custos operacionais por meio da precarização de normas de higiene e segurança, gerando uma vantagem competitiva desleal em relação a empresas que cumprem a lei.

Além da obrigação de não fazer - que abrange exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de risco e demissionais -, a Adecco foi condenada ao pagamento de R\$ 250 mil a título de indenização por danos morais coletivos.

MPT15

N874, 05/03/2026



Terapia Day

Norminha 874, 05/03/2026

A empresa Almeida e Distribuidor de Material de Construção, localizada em Esperança, na Paraíba, está desenvolvendo um projeto denominado “Terapia Day” desde junho de 2025, com resultados analisados mensalmente. Para implementar essa iniciativa, a empresa contratou uma psicóloga que realiza atendimentos uma vez por semana. Todas as quartas-feiras, essa profissional dedica o dia inteiro a cuidar de cada trabalhador. Durante as consultas, ela realiza uma anamnese e, com base nessa avaliação, sugere a quantidade de sessões necessárias e, quando apropriado, a alta. Além disso, encaminha os trabalhadores a um psiquiatra quando necessário, uma vez que alguns casos demandaram esse tipo de intervenção.

Todos os colaboradores podem agendar uma consulta, e após a triagem, a psicóloga determina o tratamento necessário, que pode incluir terapia, sua duração e encaminhamentos a um psiquiatra, se necessário, além de eventuais afastamentos do trabalho para tratamento da saúde mental.

O Terapia Day se dedica a abordar aspectos que os trabalhadores enfrentam e que podem interferir no ambiente de trabalho, como problemas familiares, financeiros e a gestão das emoções, entre outros conflitos pessoais.

É fundamental que todos tenham acesso à terapia, mas muitas vezes o custo impede que as pessoas busquem esse suporte. Pensando nisso, a empresa Almeida oferece um dia por semana, às quartas-feiras, para proporcionar assistência a todos os trabalhadores e, se necessário, encaminhá-los a um psiquiatra. Cuidar da saúde mental é extremamente importante. O Terapia Day tem apresentado resultados positivos, e esse modelo pode ser replicado por outras empresas de maneira simples e eficaz.

É amplamente reconhecido que a terapia desempenha um papel essencial na promoção da saúde mental, proporcionando um espaço seguro para o autoconhecimento, a superação de traumas e o desenvolvimento da inteligência emocional. Ela é fundamental no tratamento de transtornos como ansiedade e depressão, melhora os relacionamentos interpessoais, eleva a autoestima e oferece ferramentas para enfrentar mudanças e conflitos diários. No entanto, o custo elevado pode ser um obstáculo para indivíduos com rendas mais baixas, considerando que as sessões podem se prolongar por um período considerável. Ao levar em conta essa realidade e a necessidade de afastamento no ambiente de trabalho, a Almeida decidiu disponibilizar esse atendimento aos seus trabalhadores, pois os benefícios são imensuráveis, tanto para a qualidade da produtividade quanto para o bem-estar dos trabalhadores.

As crises de ansiedade, estresse e depressão figuram entre as principais razões para o afastamento do trabalho no Brasil, com números alarmantes previstos para 2025/2026. Essas questões estão frequentemente associadas a ambientes de trabalho tóxicos, alta pressão e burnout. Os trabalhadores que não conseguem desempenhar suas funções podem solicitar o benefício por incapacidade temporária (auxílio-doença) ao INSS, sendo imprescindível a apresentação de laudo médico e a realização de perícia.

Buscar ajuda médica, seja com um psiquiatra ou psicólogo, para diagnóstico e laudo, é crucial para a resolução de muitos problemas. Isso não apenas beneficia os trabalhadores, mas também a empresa, pois é essencial tratar cada caso, monitorar e oferecer suporte. O projeto Terapia Day tem realizado um acompanhamento eficaz, e os dados e depoimentos dos trabalhadores demonstram um avanço significativo na qualidade de vida e saúde de todos.



As sessões de terapia ocorrem todas as quartas-feiras ao longo do dia e têm uma duração média de 45 a 60 minutos, sendo 50 minutos o tempo padrão, com uma frequência geralmente semanal. A duração pode variar conforme a abordagem terapêutica, as necessidades do paciente e o acordo com o psicólogo. O processo completo pode se estender por meses ou até anos, com foco na superação de questões específicas ou no autoconhecimento.

Os resultados da terapia são evidentes, com melhorias significativas na saúde mental e comportamental, promovendo maior autoconhecimento, inteligência emocional e superação de traumas. Os pacientes frequentemente relatam alívio das tensões, aumento da autoestima, relações mais saudáveis e uma melhor capacidade de enfrentar desafios cotidianos.

Esses resultados podem ser monitorados não apenas por meio de números, mas também pelos depoimentos de muitos colaboradores. Mesmo os familiares se dirigem à psicóloga fora do ambiente de trabalho para relatar as melhorias observadas em seus parentes que estão em tratamento ou já foram atendidos por profissionais. A iniciativa Terapia Day é extremamente valiosa para os trabalhadores, pois tem demonstrado uma melhoria significativa no clima organizacional. Casos de ansiedade estão sendo controlados, e os colaboradores confiam nos profissionais.

N874, 05/03/2026



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**



Proteção das mãos durante o trabalho: o que você precisa saber

Norminha 874, 05/03/2026

Infelizmente Brasil ainda registra, em média, uma lesão relacionada ao trabalho a cada 51 segundos e uma morte a cada três horas, segundo dados do SmartLab, plataforma do Ministério Público do Trabalho em parceria com a OIT.

Segundo os registros, 88% dos acidentes são considerados acidentes típicos, ou seja, acontecem diretamente dentro do ambiente profissional, durante a execução das tarefas.

Dentre as lesões mais frequentes, estão as fraturas, cortes, contusões e esmagamentos, que correspondem a mais de 80% dos casos registrados no país. E as mãos e os dedos continuam sendo as partes do corpo mais atingidas, especialmente em atividades manuais e na operação de máquinas.

Portanto como as mãos e dedos são as partes do corpo mais atingidas em acidentes de trabalho no Brasil merecem atenção especial. As mãos e dedos são cruciais para quase todas as tarefas, desde manusear objetos até operar máquinas. A prevenção envolve o uso correto de EPIs (luvas adequadas), treinamento, fiscalização e manutenção de equipamentos.

A escolha da proteção das mãos ideal depende de algumas análises críticas:

- **Mapeamento de riscos:** identificação da natureza da ameaça (mecânico, químico, térmico, elétrico ou biológico).
- **Hierarquia de controles:** avaliação do risco,

como exemplo o de pensamento de dedos, que pode exigir controles de engenharia antes do EPI.

- **Especificação da luva:** verificação se o EPI possui Certificado de Aprovação (C.A.) e seleção do material (raspa, vaqueta, nitrílica etc.) adequado ao risco residual (após aplicação de toda a hierarquia de risco).

Exemplos de EPIs (luva de proteção) para a proteção das mãos:

- **Luvas para riscos mecânicos:** luvas de vaqueta (para tato e proteção geral) e luvas de raspa (para maior resistência à abrasão e trabalhos como solda).

- **Luvas para riscos químicos:** feitas de materiais específicos (nitrílicas, neoprene etc.) para proteger contra o contato com produtos químicos, com base na FDS (Ficha de Dados de Segurança).

- **Luvas para riscos biológicos:** geralmente descartáveis, para proteger contra vírus, bactérias e fungos.

- **Luvas para riscos térmicos:** tanto para o calor (contato, respingos de solda) quanto para o frio (câmaras frias).

- **Luvas para riscos elétricos:** luvas isolantes, com certificação específica para trabalhos com eletricidade.

- **Luvas antivibração:** com material de atenuação na palma para proteger contra a vibração de ferramentas.

CBIC

N874, 05/03/2026

CCJ da Câmara designa relator para
PEC sobre fim da escala 6x1

Seconci-SP fará campanha
Tolerância Zero para acidentes

Norminha 874, 05/03/2026

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados passou a ter novo relator para a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 221/2019, que trata da redução da jornada de trabalho no país. O deputado Paulo Azi (União-BR) foi designado para relatar a matéria, que estabelece limite de 36 horas semanais a ser implementado ao longo de dez anos.

A proposta está apensada à PEC 8/2025, que prevê o fim da escala 6x1 e fixa jornada semanal de 36 horas, mas com organização em quatro dias de trabalho por semana. Ambas aguardam análise de admissibilidade na CCJC, etapa que verifica a constitucionalidade de do texto antes do exame de mérito.

O anúncio da relatoria foi feito pelo presidente da Câmara, Hugo Motta (Republicanos-PB), em vídeo publicado nas redes sociais ao lado de Azi e do presidente da CCJC, Leur Lomanto Jr. (União-BR). Segundo eles, há o compromisso de conduzir a análise da admissibilidade, com a sinalização de que é preciso ouvir trabalhadores e empregadores, incluindo empresários e microempresários, antes de qualquer deliberação.

O que prevê cada proposta

De autoria do deputado Reginaldo Lopes (PT-MG), a PEC 221/2019 determina que a duração do trabalho normal não poderá ultrapassar oito horas diárias e 36 horas semanais, permitindo compensação de horários e redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva. O texto estabelece período de transição de até dez anos após a promulgação da emenda para que as novas regras entrem plenamente em vigor.

Já a PEC 8/2025, apresentada pela deputada Érika Hilton (PSOL-SP), mantém o limite de oito horas diárias e 36 semanais, mas explicita a adoção de jornada distribuída em quatro dias por semana. A proposta prevê que a emenda constitucional passe a valer 360 dias após sua publicação.

Embora os textos coincidam quanto ao teto semanal de horas, diferem no formato da jornada e no prazo de implementação: a PEC 8/2025 prevê vacatio legis e adaptação em até um ano, enquanto a PEC 221/2019 estabelece transição mais longa, de até uma década.

A PEC 221 já havia avançado na CCJC em outubro de 2023, quando recebeu parecer favorável do então relator, Tarcísio Motta (PSOL-RJ). O relatório, no entanto, não foi apreciado pela comissão.

Debate na Comissão de Trabalho

No caso da PEC 8/2025, apesar de a proposta não ter sido formalmente despachada pela Mesa Diretora, a Comissão de Trabalho instituiu, no ano passado, uma subcomissão especial, conhecida como SUBJOURNA, para debater a redução da jornada e modelos alternativos, incluindo a escala 6x1 e a semana de quatro dias.

O colegiado promoveu audiências públicas, seminários e reuniões técnicas com representantes de trabalhadores, do setor produtivo e especialistas. Ao final, o deputado Luís Gastão (PSD-CE) apresentou relatório sugerindo a redução gradual da jornada para 40 horas semanais, com período de transição e mecanismos de compensação econômica. A propos-



ta, porém, não foi bem recebida por parcela majoritária do setor produtivo.

Divisão política

O debate ocorre em meio a divergências partidárias. O União Brasil, legenda de Paulo Azi e de Leur Lomanto Jr., posiciona-se contra o fim da escala 6x1 e atua para postergar a tramitação da proposta na CCJC. O presidente do partido, Antônio Rueda, defendeu a construção de uma “blindagem” na comissão para impedir que a matéria avance ao plenário, em alinhamento com Valdemar da Costa Neto, presidente do PL, também contrário à medida.

Em sentido oposto, o governo federal defende que a votação ocorra ainda neste ano. O ministro da Secretaria-Geral da Presidência da República, Guilherme Boulos, afirmou que o Executivo avalia, inclusive, o envio de projeto de lei com urgência para acelerar a tramitação no Congresso.

Próximas etapas

Se a CCJC aprovar a admissibilidade, será criada uma comissão especial para analisar o mérito das propostas, etapa em que poderão ser apresentadas emendas. Em seguida, a PEC deverá ser votada em dois turnos no Plenário da Câmara, com necessidade de pelo menos 308 votos favoráveis em cada turno. Se aprovada, seguirá para análise do Senado Federal.

N874, 05/03/2026

Norminha 874, 05/03/2026

A nova campanha de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) do Seconci-SP (Serviço Social da Construção) terá como tema Tolerância Zero. O objetivo é prevenir não conformidades e comportamentos de risco, inclusive riscos psicossociais, que levem a quedas, choques elétricos e acidentes na operação de máquinas e equipamentos nos canteiros de obras. Ao longo de 2026, a campanha percorrerá as unidades da Capital e das Regionais da entidade no Estado de São Paulo.

Isto foi o que anunciaram José Bassili, gerente do SESMT Corporativo, e Gianfranco Pampalon, assessor de Segurança do Trabalho do Seconci-SP. “Será uma campanha voltada para a parte comportamental, alertando sobre aspectos como descumprimento de normas, negligências e comportamentos inadequados das chefias – preconceitos, assédio moral e sexual –, que coloquem o trabalhador em risco de sofrer acidentes”, comentam.

“Vamos fortalecer a cultura de segurança do trabalho das organizações com tolerância zero para as não conformidades e comportamentos de risco, reforçando que a prevenção de acidentes depende da liderança ativa, da participação consciente dos trabalhadores e do cumprimento rigoroso das Normas Regulamentadoras (NRs) e demais dispositivos legais sobre Saúde e Segurança do Trabalho (SST).”

Principais pontos

Nas palestras, a campanha mostrará ferramentas para melhorar a gestão de SST, redu-

zindo sensivelmente os acidentes e a magnitude das suas consequências, caso venham a ocorrer.

A campanha reforçará que os líderes devem ser os primeiros a cumprir e cobrar práticas seguras; precisam comunicá-las com clareza e constância; exercer uma gestão visível, mediante presença ativa nos locais de trabalho, acompanhando e corrigindo práticas inseguras; valorizar atitudes seguras, e aplicar medi-



Ação visa prevenir comportamentos de risco e negligências

das corretivas em casos de descumprimento.

Os trabalhadores devem ser estimulados a cuidar de si, dos outros e deixar que cuidem deles, agindo proativamente em caso de situações inseguras. Devem ser incentivados a denunciar riscos sem medo de retaliação. Os treinamentos devem ser práticos e contínuos, com o reforço de comportamentos seguros e simulações de situações de risco.



A campanha também enfatizará a importância do cumprimento das NRs e demais disposições não apenas como obrigações legais, mas como ferramentas de proteção. Os requisitos técnicos devem ser transformados em práticas simples e aplicáveis. Auditorias comportamentais serão recomendadas para observar atitudes, e não apenas condições físicas do trabalhador.

Serão sugeridos: adoção de campanhas audiovisuais, mediante cartazes, vídeos e podcasts; depoimentos de trabalhadores que evitaram acidentes por seguirem as normas; e uma reflexão diária sobre qual a atitude segura o trabalhador praticou.

A campanha deverá se encerrar em evento com a proposta de assinatura simbólica de um Pacto de Tolerância Zero por líderes e trabalhadores, o incentivo à divulgação de metas claras para a redução de incidentes, o aumento de relatos de condições inseguras e o reforço da mensagem de que “Segurança é responsabilidade de todos, mas começa pela liderança”.

*Texto por: Publieditorial Seconci
CBIC

N874, 05/03/2026

**PREVSEG**

ASSESSORIA EM
ENGENHARIA DE
SEGURANÇA E
MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES
MÉDICOS
COMPLETOS

LAUDOS E
PROGRAMAS PARA
SEG. TRABALHO E
PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS
DE TODAS NRs E
OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

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

**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

Recomendação Técnica atualiza diretrizes de segurança para escadas, rampas e passarelas na indústria da construção

Norminha 874, 05/03/2026

A **Recomendação Técnica de Procedimentos RTP-04** foi revisada e atualizada para orientar o uso seguro de escadas, rampas e passarelas na indústria da construção. A publicação reúne técnicas para escolha, dimensionamento, instalação e utilização dessas superfícies de passagem, contribuindo para a prevenção de acidente, especialmente quedas de altura, e para a melhoria das condições de trabalho nos canteiros de obras.

A atualização acompanha as mudanças promovidas nas Normas Regulamentadoras 18 e 35 e incorpora as disposições da Portaria nº 1.680, de 02 de outubro de 2025, que aprovou o Anexo III sobre escadas de uso individual. O documento foi elaborado a partir de texto-base e desenhos desenvolvidos por Grupo Técnico de Trabalho e consolidados no projeto Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, que aborda medidas de proteção coletiva contra quedas de altura e choque elétrico.

A recomendação busca subsidiar empresas, profissionais, governo e trabalhadores para o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

Superfícies de passagem na construção

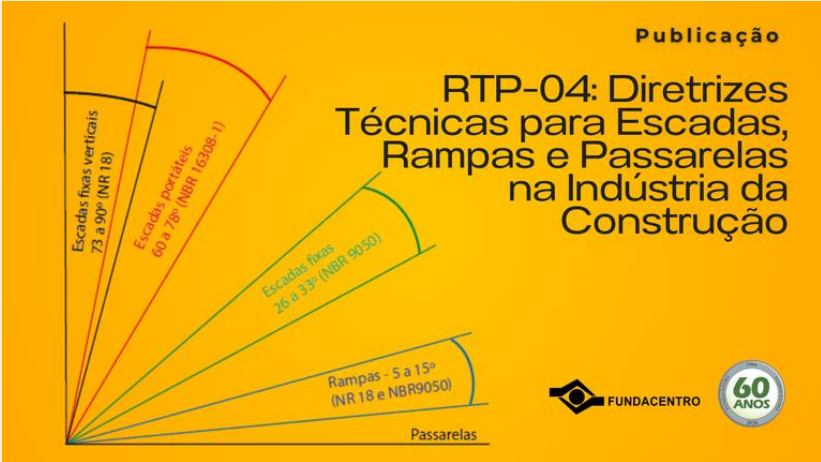
Escadas, rampas e passarelas são superfícies destinadas ao trânsito de pessoas, equipamentos e materiais nas frentes de trabalho da construção civil. A definição do tipo adequado depende do ângulo de inclinação em relação à superfície horizontal, da frequência de uso, da finalidade do acesso e das características das atividades executadas.

As passarelas são indicadas para deslocamentos praticamente horizontais. As rampas são recomendadas para inclinações moderadas, permitindo circulação mais confortável e segura, inclusive com transporte de materiais.

As escadas fixas apresentam inclinações in-

termediárias e são adequadas para acessos contínuos entre níveis. As portáteis possuem inclinação mais acentuada e são utilizadas em acessos temporários. Já as verticais podem atingir inclinações próximas a noventa graus e são indicadas para acessos técnicos e restritos, exigindo medidas adicionais de proteção contra quedas.

A definição correta da superfície de passagem contribui para garantir ergonomia, estabilidade e segurança estrutural. Inclinações ina-



Publicação revisada incorpora mudanças das normas regulamentadoras 18 e 35 e orienta o planejamento seguro de acessos em canteiros de obras

dequadas podem aumentar significativamente a probabilidade de acidentes.

Planejamento de acessos

O planejamento dos acessos deve ser considerado desde a fase inicial de organização do canteiro de obras. A escolha do tipo de acesso deve ser baseada em análise de riscos e respeitar a hierarquia de medidas prevista na NR 35 para o trabalho em altura.

Essa hierarquia estabelece como prioridades evitar o trabalho em altura, eliminar o risco de queda e adotar medidas que reduzam as consequências de eventuais acidentes. O Anexo III da norma define a preferência por acesso diretamente do nível do solo ou do piso, seguida pelo uso de rampas ou escadas de uso coletivo. Escadas com inclinação elevada aparecem como alternativa posterior, e as escadas fixas verticais constituem a última opção.

A análise de riscos pode considerar também o uso de máquinas como meio de acesso em estruturas muito altas e de grande valor agregado, como torre eólica, onde elevadores

podem ser utilizados para alcançar componentes como rotores e geradores elétricos.

Escadas e critérios de segurança

A recomendação apresenta requisitos técnicos para escadas portáteis e fixas, incluindo modelos de encosto, extensíveis, autossustentáveis e multifuncionais. O documento trata ainda das escadas fixas verticais e das escadas destinadas ao uso coletivo, com orientações sobre instalação, estabilidade e segurança.

Também são definidos procedimentos de supervisão, inspeção e manutenção, além de orientações práticas para o uso adequado, como limites de carga, postura segura e transporte de materiais.

Escadas verticais como medida excepcional

A escada fixa vertical aparece como última alternativa na hierarquia de controle de riscos. Esse tipo de acesso exige maior esforço físico do trabalhador devido aos degraus estreitos e à concentração do peso corporal em pequenas áreas de apoio dos pés.

Outro aspecto abordado é o uso das gaiolas de proteção nas escadas tipo marinheiro. Essas estruturas são frequentemente associadas à segurança, mas não são consideradas proteções coletivas ou individuais. O elemento central da análise de segurança é a própria escada vertical, cujo uso deve ocorrer apenas quando outros meios de acesso forem descartados, caracterizando uma medida excepcional.

Elaboração Técnica:

A Recomendação Técnica de Procedimentos nº 04 Escadas Rampas e Passarelas foi revisada e atualizada por Artur Carlos da Silva Moreira, José Renato Alves Schmidt, Luiz Antônio de Melo, Maria Christina Felix, Robson Rodrigues da Silva, Renata Schneider Viaro e Swylmar dos Santos Ferreira.

A RTP-04 - 2ª edição está disponível para **leitura e download**.

Texto:
Débora Maria Santos
N874, 05/03/2026

3 Técnicos que se tornaram
ENGENHEIROS de SEGURANÇA
com DESTAQUE!

Da prática à ENGENHARIA: Inspirando sucesso na SST

Convidados:



ENG. CEZAR MOREIRA
DE ALMEIDA NETO

ENG. JORGE BERRUETO

ENG. JERSON DIAS
JUNQUEIRA

Norminha 874, 05/03/2026

Você quer apenas exercer a profissão... ou quer se tornar referência na SST?

Três profissionais começaram como Técnicos em Segurança do Trabalho e Hoje são Engenheiros de Segurança do Trabalho com destaque.

Mas o que realmente mudou?
Foi só o diploma?
Ou foi a forma de pensar, se posicionar e assumir protagonismo técnico?

Nesta **Sala Virtual da ANATEST** (Associação Nacional dos Técnicos de Segurança do Trabalho), com apresentação do Presidente **Armando Henrique**, vamos ouvir/assistir falar sobre evolução real na carreira:

Quando prática deixa de ser execução e passa a ser estratégia.

Se você sente que pode entregar mais do que está entregando hoje, essa conversa é para você.



O evento foi ao vivo na noite do último dia 26 de fevereiro, mas você pode assisti-lo no link abaixo:
<https://www.youtube.com/watch?v=JZAqVH-d9JM>

N874, 05/03/2026

Pensar antes para não sofrer depois

Norminha 874, 05/03/2026

O **modo de se vestir** pode ser um dos fatores favoráveis para acidentes operacionais, ao manusear uma ferramenta portátil com dispositivo rotativo.

A reflexão quanto à prevenção de lesões deve vir antes do manuseio e isso se faz adotando todas as precauções indicadas em manual de como operar com segurança determinada ferramenta.

Seguir todos os procedimentos indicados para o equipamento, não alterar seus dispositivos, manter sempre seus componentes, não retirar peças que sirvam para proteção, executar manutenções periódicas, guardar em espaço seguro.

Por fim, jamais escolher roupas que fiquem folgadas, prefira às justas, manter a ferramenta afastada do corpo, analise cada etapa da operação quanto aos possíveis riscos de acidentes.



Por:
Eli Almeida

<https://www.instagram.com/reel/DReegt0DqYn/?igsh=NjdyCTRocDBKcGsz>

N874, 05/03/2026

CURSO DE
EMPILHADEIRA E
ESCAVADEIRA HIDRÁULICA
EM CAMPO GRANDE!



AULAS TEÓRICAS E PRÁTICAS! **CERTIFICADO PROFISSIONAL!**

67 9 9223-5251

GARANTA JÁ SUA VAGA!

LORDTech
Segurança do Trabalho

AINDA É PRECISO FALAR DA TRANSIÇÃO DO PPRA PARA O PGR "VIVO"

Artigo completo nas Páginas 07, 08 e 09/13

Norminha 874, 05/03/2026

Por Alencar A. Lunardello

Passados mais de três anos da revogação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020 e da consequente insti- tuição do Programa de Gerenciamento de Riscos no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, torna-se imperativo reafirmar a necessidade premente de discutir esta transi- ção, não como tema superado, mas como questão central e ainda não resolvida no cená- rio da segurança e saúde no trabalho brasilei- ra.

A persistência do debate justifica-se por um fato preocupante e amplamente observado na prática profissional: embora o PPRA tenha si- do formalmente extinto, sua lógica, seus mé- todos e sua cultura permanecem vivos e ope- rantes em inúmeras organizações, gerando um preocupante descompasso entre o aca- bouço normativo vigente e a realidade opera- cional do país.

Esta resistência à mudança transcende o mero apego a velhos hábitos ou a comodida- de burocrática; configura-se como grave fon- te de não conformidade legal, uma vez que a NR-01 estabelece requisitos substancialmen- te mais amplos, profundos e estruturalmente diversos dos anteriormente exigidos.

A nova normativa não representa uma sim- ples atualização do programa anterior, mas sim uma autêntica ruptura epistemológica; uma transformação na própria natureza do co- nhecimento e da prática em SST, que exige das organizações uma reconfiguração com- pleta de seus paradigmas de gestão.

Enquanto o PPRA operava sob uma lógica documental, fragmentada e setorial, restrita aos agentes ambientais físicos, químicos e biológicos e baseada em ciclos anuais enge- sados, o PGR demanda uma abordagem holís- tica que incorpora a totalidade dos riscos ocu- pacionais; incluindo ergonômicos, mecâni- cos, organizacionais e psicossociais, em um fluxo contínuo de identificação, avaliação, con- trole e melhoria permanente.

A permanência no modelo conceitual ultra- passado produz programas que, embora for- malmente existentes, não atendem às deter- minações legais vigentes, expondo as organi- zações a riscos jurídicos, trabalhistas e, mais grave ainda, mantendo os trabalhadores sob condições de perigo não adequadamente ge- renciadas.

Diante deste cenário, este artigo propõe-se a analisar os fundamentos dessa transição pa- radigmática, identificar os equívocos concei- tuais que perpetuam práticas não conformes e apresentar os caminhos técnicos e culturais para a efetiva implementação do PGR "Vivo" como ferramenta dinâmica de gestão, contri- buindo para a superação definitiva da cultura documental em favor de uma prevenção efeti- vamente praticada e integrada ao cotidiano or- ganizacional.

A evolução normativa no campo da Seguran- ça e Saúde no Trabalho no Brasil atingiu um marco paradigmático com a revogação da Norma Regulamentadora nº 09 pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 de março de 2020, ins- tituindo uma transformação que transcende a mera atualização burocrática para configurar- se como uma autêntica ruptura epistemológi- ca na concepção e prática da prevenção ocu- pacional. Para compreender a profundidade dessa transição, é imperativo situá-la no con- texto mais amplo da evolução das políticas pú- blicas de SST no país e do alinhamento da le-

gislação brasileira às melhores práticas inter- nacionais, particularmente à Norma ISO 45001, que estabelece requisitos para siste- mas de gestão de saúde e segurança ocupa- cional.

Durante décadas, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), instituído pela Portaria MTE nº 3.214, de 08 de junho de 1978, constituiu-se como a espinha dorsal da gestão de saúde ocupacional no país, estrutu- rado sob uma lógica analítica de recorte espe- cífico, fortemente influenciada pelos princí- pios da higiene ocupacional clássica. Sua ar- quitetura metodológica centrava-se na identi- ficação, reconhecimento, avaliação e controle dos denominados "riscos ambientais", cate- goria restrita a três grandes grupos: agentes físicos (ruído, vibrações, temperaturas extre- mas, radiações ionizantes e não ionizantes), agentes químicos (poeiras, fumos, névoas, ne- blinas, gases e vapores) e agentes biológicos (microrganismos como bactérias, fungos, ví- rus e parasitas).

Esta delimitação, embora tecnicamente con- sistente sob a perspectiva da higiene ocupa- cional, estabelecia um recorte artificial da rea- lidade laboral, fragmentando a percepção do fenômeno "risco" a uma perspectiva setorial e, não raro, dissociada da complexidade sistê- mica dos ambientes de trabalho.

O PPRA, ao longo de sua trajetória de mais de quatro décadas, consolidou uma prática que, não raro, limitava-se à produção periódi- ca de um documento, frequentemente desco- lado da dinâmica real e mutável dos proces- sos produtivos. Sua estrutura temporal cícli- ca, baseada na obrigatoriedade de um "do- cumento-base" atualizado anualmente, alia- da ao recorte restrito dos riscos considera- dos, criou um ambiente propício à confusão conceitual entre "gestão" e "documentação". A conformidade legal passou a ser frequente- mente interpretada como a posse de um docu- mento tecnicamente elaborado e devidamen- te arquivado, ainda que seu conteúdo refletis- se apenas uma fotografia estática e parcial de um momento específico, rapidamente tornan- do-se obsoleta diante da dinâmica dos proces- sos produtivos. O PPRA, neste cenário, tor- nou-se para muitas organizações um fim em si mesmo; um produto a ser entregue anual- mente, e não um meio para a efetiva gestão da prevenção. A ilusão da segurança pela via documental consolidou-se como uma prática cultural profundamente enraizada no tecido empresarial brasileiro, criando uma zona de conforto burocrática que frequentemente mascarava a exposição real dos trabalhado- res a condições de risco não contempladas ou não gerenciadas adequadamente.

A nova redação da NR-09, inserida no con- texto mais amplo da reforma das Normas Re- gulamentadoras promovida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, extingue o PPRA e institui, em seu lugar, o Programa de Gerenciamento de Riscos, operacionalizan- do os preceitos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais estabelecidos na nova redação da NR-01. Esta transição representa o reco- nhecimento normativo da insuficiência de uma abordagem restrita aos fatores ambien- tais, promovendo uma expansão ontológica do conceito de risco e uma reorientação meto- dológica fundamental.

O PGR não se limita aos agentes ambientais tradicionalmente considerados, mas incorpo- ra obrigatoriamente a totalidade dos perigos existentes e potenciais do ambiente laboral, incluindo riscos ergonômicos (compreendi-

dos em sua dimensão mais ampla, abarcando aspectos biomecânicos, cognitivos e organiza- cionais) e riscos mecânicos ou de acidentes (arranjo físico inadequado, máquinas sem pro- teção, risco de incêndio, eletricidade, armaze- namento inadequado de materiais, entre ou- tros).

Esta expansão do escopo representa o reco- nhecimento normativo da multicausalidade in- trínseca aos acidentes e agravos à saúde, ali- nhando a legislação brasileira às mais moder- nas concepções da engenharia de segurança e da medicina do trabalho, que há muito já a- pontavam para a necessidade de uma visão sistêmica e integrada dos fenômenos que afe- tam a integridade física e mental dos trabalha- dores. A transição do PPRA para o PGR inse- re-se, portanto, em um movimento mais am- plo de modernização do arcabouço regulató- rio brasileiro, que busca superar a lógica frag- mentada e essencialmente documental que predominou por décadas, em favor de um mo- delo integrado, dinâmico e baseado em pro- cessos contínuos de melhoria.

O conceito de PGR "Vivo" emerge, precisa- mente, como a materialização prática dessa nova filosofia. Um PGR genuinamente "vivo" transcende a função de um simples arquivo digital ou físico destinado a atender deman- das fiscalizatórias, estabelecendo-se como uma ferramenta dinâmica de gestão intrínse- camente integrada ao cotidiano organizacio- nal. Sua vitalidade manifesta-se na capacida- de de ser continuamente alimentado por da- dos reais provenientes de observações de se- gurança, análises de incidentes, diálogos pe- riódicos de segurança, inspeções regulares e monitoramentos ambientais; de ser pronta- mente revisado e atualizado diante de qual- quer alteração significativa nos processos pro- dutivos, na introdução de novos equipamen- tos, insumos ou tecnologias, ou na identifica- ção de novos perigos; e, sobretudo, de ter sua eficácia validada pela efetiva implementação das medidas de prevenção planejadas e pela consequente redução dos indicadores de aci- dentalidade e adoecimento ocupacional.

A análise comparativa entre o PPRA e o PGR revela diferenças fundamentais que vão mui- to além da mera ampliação do escopo de ris- cos considerados.

Enquanto o PPRA operava por ciclos anuais de avaliação, com momentos pontuais de me- dição e um plano de ação sujeito a revisões periódicas, o PGR demanda a implementação de um fluxo contínuo e integrado de proces- sos: identificação sistemática dos perigos, avaliação qualitativa e quantitativa dos riscos, planejamento e implementação de medidas de prevenção hierarquizadas, monitoramento contínuo da eficácia das ações adotadas, re- gistro e comunicação internos e externos, e revisão periódica do programa com base em novos dados, incidentes, mudanças organiza- cionais ou legais.

A avaliação de riscos, no novo paradigma, não constitui um fim em si mesma, mas sim a etapa inicial que alimenta um ciclo virtuoso de melhoria contínua, permanentemente ali- mentado pela realidade dinâmica do ambien- te laboral. Exige-se, ainda, a hierarquização clara e fundamentada das medidas de preven- ção segundo a ordem de prioridade estabele- cida na NR-01: eliminação dos perigos, subs- tituição por processos menos perigosos, con- troles de engenharia, controles administrati- vos e organizacionais, e, por fim, a utilização de equipamentos de proteção individual como medida complementar, jamais como primeira

linha de defesa. Esta hierarquização, embora já presente em discussões técnicas há déca- das, ganha agora status de exigência normati- va explícita, com implicações diretas na for- ma como as organizações devem planejar e implementar suas ações preventivas.

No modelo do PPRA, a prática consolidada frequentemente invertia essa hierarquia, prio- rizando a entrega de EPIs como solução rápi- da e de baixo custo aparente, em detrimento de medidas mais efetivas, porém mais com- plexas, como alterações de engenharia ou substituição de processos. Esta inversão era facilitada pela própria estrutura do programa, que não exigia a demonstração da efetividade das medidas implementadas nem estabelecia mecanismos claros de monitoramento conti- nuu. O PGR, ao exigir não apenas o planeja- mento, mas também o acompanhamento sis- temático da implementação e a avaliação pe- riódica da eficácia das medidas, cria as condi- ções para que a hierarquia das medidas de prevenção seja efetivamente respeitada.

Outro aspecto fundamental da evolução con- ceitual reside na mudança de paradigma em relação à temporalidade do programa.

O PPRA, com sua exigência de atualização anual, estabelecia uma periodicidade fixa que, paradoxalmente, contribuía para a imobi- lidade do programa.

As organizações organizavam-se para aten- der a esse calendário: contratavam profissio- nais ou empresas especializadas, realizavam medições ambientais, consolidavam os da- dos, elaboravam o documento e, uma vez en- tregue o produto final, o tema era arquivado até o próximo ciclo anual. Esta dinâmica pro- duzia um efeito perverso: o programa torna- va-se uma fotografia estática de um momento específico, que rapidamente perdia correspon- dência com a realidade mutável dos proces- sos produtivos.

Mudanças no layout, introdução de novos equipamentos, alteração de insumos, rearran- jos organizacionais; todos esses eventos, que ocorrem continuamente em ambientes produ- tivos dinâmicos, simplesmente não encontra- vam espaço de incorporação imediata no pro- grama, aguardando o próximo ciclo anual pa- ra, talvez, serem considerados.

O PGR, em contraposição radical, rompe com essa lógica calendarizada e institui o prin- cípio da atualização contínua determinada pe- la realidade. A norma estabelece que o progra- ma deve ser recalculado e revisado sempre que ocorrerem mudanças nos processos de trabalho, na introdução de novas máquinas, equipamentos ou tecnologias, na alteração de insumos ou matérias-primas, na ocorrência de acidentes ou doenças relevantes, ou quan- do os resultados das avaliações indicarem a necessidade de novas ações.

A bienalidade mencionada na NR-09 não é, portanto, um prazo para revisão, mas sim um limite máximo para a atualização formal do in- ventário de riscos, pressupondo-se que, se a dinâmica organizacional assim exigir, as atua- lizações devem ocorrer em intervalos muito mais curtos, inclusive diários ou semanais em ambientes de alta mutabilidade.

Esta exigência normativa reposiciona com- pletamente a função do documento técnico na gestão de SST. O PGR deixa de ser um pro- duto acabado para tornar-se um processo con- tínuo de registro e tomada de decisão.

O inventário de riscos, peça central do pro- grama, não é mais uma lista estática elabora-

Continuação na Página 08/13

Continuação da Página 07/13

da em um momento específico e simplesmente arquivada; ele se transforma em um mapa vivo da exposição ocupacional, constantemente atualizado à medida que novos perigos são identificados, novos postos de trabalho são criados, novos métodos operacionais são implementados ou novas informações sobre os riscos existentes tornam-se disponíveis.

O plano de ação, por sua vez, deixa de ser uma carta de intenções anual para converter-se em um instrumento dinâmico de acompanhamento gerencial, com prazos, responsáveis e status de execução permanentemente monitorados e ajustados conforme a necessidade.

Outro grande destaque de mudança está na incorporação da investigação e análise de acidentes como exigência formal no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais representa um dos avanços mais significativos da nova legislação, estabelecendo uma conexão fundamental entre a ocorrência de eventos adversos e a realimentação do sistema de prevenção.

A NR-01, ao estabelecer os requisitos para o PGR, explicita a necessidade de que as organizações implementem procedimentos para a investigação e análise dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, utilizando seus resultados para realimentar o sistema de prevenção. Esta determinação carrega consigo uma profunda reorientação conceitual: o acidente deixa de ser visto como um evento terminal, objeto de registros estatísticos e procedimentos burocráticos, para ser compreendido como uma fonte privilegiada de aprendizado organizacional e um indicador crítico das fragilidades do sistema de gestão.

No contexto do PPRA, a investigação de acidentes não figurava como requisito explícito do programa, embora outras normas pudessem abordar o tema. Na prática, a cultura predominante nas organizações brasileiras, especialmente naquelas desprovidas de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, limitava-se ao registro formal da ocorrência, frequentemente rescrito à emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho e à apuração superficial das cir-

cunstâncias imediatas, quase sempre com o objetivo de definir responsabilidades ou atender exigências previdenciárias. A análise aprofundada das causas, quando ocorria, restringia-se a empresas de maior porte ou àquelas com culturas de segurança mais maduras, permanecendo como exceção e não como regra.

A nova normativa, ao integrar a investigação de acidentes ao coração do PGR, opera uma transformação fundamental em três dimensões inter-relacionadas: universalização da obrigatoriedade, redefinição do objetivo fundamental da investigação e estabelecimento da obrigatoriedade de realimentação do sistema de prevenção.

Primeiramente, a universalização da obrigatoriedade significa que todas as organizações, independentemente de seu porte, grau de risco ou existência de SESMT, devem estabelecer procedimentos para investigar e analisar suas ocorrências. Uma microempresa do setor de comércio, uma pequena oficina mecânica ou uma cooperativa de trabalhadores rurais estão tão sujeitas a este requisito quanto uma grande indústria química ou uma construtora de grande porte. Esta universalização impõe o desafio da proporcionalidade: os procedimentos devem ser adequados à complexidade das operações e à natureza dos riscos, mas não podem ser suprimidos.

A investigação deixa de ser um luxo das organizações mais estruturadas para tornar-se uma responsabilidade universal no campo da gestão de SST.

Em segundo lugar, a nova abordagem redefine o objetivo fundamental da investigação. Não se trata de buscar culpados, alimentar mecanismos punitivos ou produzir justificativas formais para o ocorrido. A investigação, no contexto do PGR, tem como finalidade precípua a identificação das causas fundamentais; aquelas enraizadas nos processos organizacionais, nas decisões gerenciais, nas práticas de trabalho, na cultura de segurança e no próprio projeto do sistema produtivo. Esta perspectiva, alinhada às mais modernas concepções da engenharia de segurança, parte do pressuposto de que os acidentes não são eventos aleatórios ou fruto exclusivo de falhas

humanas isoladas, mas sim sintomas de disfunções mais profundas no sistema societário. O erro humano, quando identificado, não é o ponto final da investigação, mas o ponto de partida para compreender as condições organizacionais que o tornaram possível ou provável.

A profundidade dessa análise exige metodologias adequadas e, sobretudo, uma postura investigativa orientada pela curiosidade sistemática e não pelo julgamento moral. Modelos como a Análise de Árvore de Causas, o Método de Investigação de Acidentes, o Protocolo de Análise de Acidentes do Trabalho ou mesmo adaptações de metodologias como o "Diagrama de Ishikawa" ou os "5 Porquês" podem ser empregados, desde que consistentemente aplicados e adaptados à realidade de cada organização.

O fundamental é que a investigação seja capaz de transcender as causas imediatas; os atos e condições inseguras identificáveis na superfície do evento, para alcançar as causas básicas ou raízes, que residem na esfera das políticas organizacionais, dos processos de trabalho, da manutenção, do treinamento, da supervisão, da comunicação interna e da própria cultura de segurança.

O terceiro elemento transformador desta abordagem é a obrigatoriedade de realimentação do sistema de prevenção. A investigação não se encerra com a produção de um relatório conclusivo, por mais aprofundado que seja. Seu produto final deve ser um conjunto de recomendações factíveis, hierarquizadas e direcionadas à eliminação ou controle das causas identificadas, que devem ser integradas ao planejamento do PGR. Isto significa que cada acidente investigado deve gerar ações concretas de melhoria: revisão de procedimentos operacionais, alteração de projetos, substituição de equipamentos, adequação de layouts, redimensionamento de cargas de trabalho, reforço de treinamentos, transformação de práticas gerenciais, entre outras. O plano de ação do PGR deve, portanto, ser permanentemente alimentado pelos resultados das investigações, estabelecendo prazos, responsáveis e mecanismos de acompanhamento para cada recomendação implementada.

Esta dinâmica de realimentação contínua cria um círculo virtuoso de aprendizado organizacional. Cada acidente, por mais trivial que possa parecer, converte-se em uma oportunidade de aperfeiçoamento do sistema de gestão. Os quase-acidentes; ocorrências que não resultaram em danos, mas que continham o potencial para tal, ganham protagonismo ainda maior, pois representam oportunidades de aprendizado sem o custo humano e material das lesões. Um sistema maduro de investigação não espera que o dano se concretize para agir; ele valoriza e investiga sistematicamente todos os desvios, incidentes e situações de potencial risco, antecipando-se à ocorrência de acidentes com lesões.

A implementação efetiva desta abordagem demanda, contudo, a superação de barreiras culturais significativas. A cultura punitiva, ainda profundamente enraizada em muitas organizações, constitui o principal obstáculo à investigação profícua.

Enquanto os trabalhadores e suas chefias imediatas temerem represálias ao relatarem incidentes ou ao participarem honestamente das investigações, o sistema produzirá apenas narrativas superficiais e culpabilizantes, incapazes de alcançar as causas organizacionais mais profundas. A construção de uma cultura de aprendizagem, baseada na confiança, na transparência e na compreensão compartilhada de que os acidentes revelam fragilidades do sistema e não falhas morais dos indiví-

duos, é condição indispensável para que a investigação cumpra seu papel de ferramenta de gestão.

Outro desafio relevante é a capacitação técnica para a investigação. A análise aprofundada de acidentes exige conhecimentos específicos sobre metodologias investigativas, sobre o processo produtivo, sobre fatores humanos e organizacionais, sobre legislação e normas técnicas.

Profissionais de SST precisam ser qualificados para conduzir investigações com rigor metodológico, e as organizações precisam dispor de tempo e recursos para que este trabalho seja realizado adequadamente. A superficialidade, neste campo, é mais perigosa que a omissão, pois gera a falsa sensação de aprendizado enquanto as verdadeiras causas permanecem intocadas.

A transição do modelo documental para o modelo de gestão contínua impõe às organizações transformações significativas em múltiplas dimensões: cultural, operacional, tecnológica e de competências profissionais. Não se trata de uma simples adaptação burocrática, mas de uma reorientação profunda na forma como a segurança é concebida, praticada e integrada à estratégia organizacional.

No plano cultural, a principal exigência é a superação da mentalidade de "cumprimento documental" que predominou durante décadas. Esta mentalidade, profundamente enraizada, manifesta-se na crença de que a posse de documentos tecnicamente elaborados e devidamente arquivados é equivalente à efetiva gestão da segurança. O PGR "Vivo" demanda uma inversão radical desta lógica: a documentação não é um fim, mas um meio; não é um produto, mas um registro dinâmico de um processo contínuo. Esta mudança de mentalidade precisa ser cultivada em todos os níveis organizacionais, desde a alta direção até os operadores da linha de frente, passando pelos profissionais de SST e pelas lideranças intermediárias.

A alta direção assume, neste novo contexto, papel fundamental não apenas como patrocinadora das ações de segurança, mas como protagonista do processo de gestão. A responsabilidade, antes frequentemente delegada a um profissional ou setor específico, dilui-se e compartilha-se por toda a estrutura organizacional, refletindo a compreensão de que a gestão de riscos é, antes de tudo, uma função inerente ao ato de administrar e uma responsabilidade de todos. A liderança precisa demonstrar, por meio de ações concretas e não apenas de discursos, seu compromisso com a segurança, alocando recursos adequados, participando de análises de incidentes, acompanhando indicadores e promovendo a transparência e o aprendizado.

No plano operacional, a implementação efetiva da dinamicidade documental exige o desenvolvimento de mecanismos ágeis de captura e processamento de informações de segurança. As organizações precisam estabelecer canais permanentes de comunicação entre a linha de frente e a gestão de SST, de modo que qualquer alteração no processo produtivo seja imediatamente comunicada e avaliada sob a perspectiva da segurança. Isto implica criar rotinas de comunicação simples e acessíveis, que incentivem os trabalhadores a relatar observações, sugestões e preocupações sem receio de represálias.

Significa, também, integrar o PGR aos demais sistemas de gestão organizacional – qualidade, produção, manutenção, recursos humanos – de forma que as decisões sobre mudanças operacionais automaticamente acionem os protocolos de revisão do programa. Essa

Continua na Página 09/13



ROSINALDO RAMOS
ADVOCACIA PREVIDENCIÁRIA

 www.rosinaldoramos.adv.br

  [advocaciarosinaldoramos](https://www.instagram.com/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

Continuação da Página 08/13

ta integração sistêmica é fundamental para que a gestão de segurança não seja percebida como uma atividade paralela ou concorrente às atividades produtivas, mas como parte integrante e indissociável do processo de produção.

A tecnologia assume, neste contexto, papel estratégico. Sistemas informatizados, aplicativos móveis para registro de observações e incidentes, dashboards em tempo real e alertas automáticos podem viabilizar a agilidade necessária para que o PGR efetivamente acompanhe o ritmo da produção. A digitalização dos processos de gestão de SST não é um fim em si mesma, mas uma ferramenta que, quando adequadamente implementada, pode potencializar a capacidade da organização de capturar, processar e responder às informações de segurança em tempo real.

No plano das competências profissionais, a transição impõe uma nova postura dos profissionais de SST. O técnico ou engenheiro de segurança do trabalho deixa de ser o "elaborador do documento" para tornar-se o gestor de um processo contínuo. Sua atuação desloca-se da produção periódica de laudos e relatórios para o acompanhamento sistemático das condições de trabalho, a orientação permanente das equipes, a análise crítica das mudanças organizacionais e a facilitação dos processos participativos. O conhecimento técnico especializado permanece essencial, mas agora aplicado em fluxo contínuo, em diálogo permanente com a dinâmica produtiva e com a experiência concreta dos trabalhadores.

Esta reorientação do papel profissional exige, também, o desenvolvimento de novas competências, especialmente nas áreas de comunicação, facilitação de processos participativos, análise sistêmica e gestão da mudança. O profissional de SST precisa ser capaz de traduzir conceitos técnicos para diferentes audiências, mediar conflitos, construir consensos e promover o engajamento de todos os atores organizacionais no processo de gestão de riscos.

Outro aspecto fundamental desta nova abordagem é o protagonismo dos trabalhadores no processo de atualização contínua. São eles, na linha de frente, os primeiros a perceber alterações nas condições de trabalho, o

surgimento de novos perigos, a inadequação de medidas de controle existentes ou a necessidade de revisão de procedimentos. Um PGR verdadeiramente dinâmico depende, portanto, de canais efetivos de participação, escuta e diálogo permanentes, onde as percepções e experiências dos trabalhadores sejam sistematicamente incorporadas à gestão de riscos. A CIPA, quando existente, ou os designados pela organização, assumem papel central nesse fluxo, atuando como articuladores entre a prática operacional e a gestão formal do programa.

A análise desenvolvida ao longo deste estudo permite afirmar, com fundamentação técnica e normativa consistente, que a transição do PPRA para o PGR "Vivo" representa o mais significativo marco evolutivo na história da segurança e saúde no trabalho no Brasil, desde a institucionalização das Normas Reguladoras em 1978.

Não se trata de uma mera atualização burocrática ou da substituição de uma sigla por outra, mas de uma autêntica ruptura epistemológica que redefine os fundamentos conceituais, metodológicos e operacionais da prevenção ocupacional no país.

A evolução conceitual materializada nesta transição pode ser sintetizada em três dimensões fundamentais inter-relacionadas. Primeiro, a expansão do escopo de análise, que supera a visão fragmentada e setorial do PPRA; restrita aos agentes físicos, químicos e biológicos, para adotar uma perspectiva holística que incorpora a totalidade dos riscos ocupacionais, incluindo ergonômicos, mecânicos, organizacionais e psicossociais, reconhecendo a multicausalidade intrínseca aos acidentes e agravos à saúde.

Segundo, a reorientação da temporalidade da gestão, que abandona o ciclo anual engessado do documento-base em favor de um fluxo contínuo de atualização determinado pela própria dinâmica dos processos produtivos, transformando o programa de uma fotografia estática do passado em um mapa vivo e prospectivo do presente. Terceiro, a integração sistêmica da investigação de acidentes como ferramenta estratégica de aprendizado organizacional, que converte cada ocorrência; e, sobretudo, cada quase-acidente, em oportunidade de aperfeiçoamento do sistema de preven-

ção, realimentando permanentemente o ciclo de melhoria contínua.

O conceito de PGR "Vivo" emerge, precisamente, como a síntese prática desta nova filosofia. Um PGR genuinamente "vivo" é aquele que transcende a função de arquivo documental para atender fiscalizações, estabelecendo-se como ferramenta dinâmica de gestão intrinsecamente integrada ao cotidiano organizacional. Sua vitalidade manifesta-se na capacidade de ser continuamente alimentado por dados reais provenientes de observações de segurança, análises de incidentes, diálogos periódicos, inspeções regulares e monitoramentos ambientais; de ser prontamente revisado e atualizado diante de qualquer alteração significativa nos processos produtivos, na introdução de novos equipamentos, insumos ou tecnologias, ou na identificação de novos perigos; e, sobretudo, de ter sua eficácia validada pela efetiva implementação das medidas de prevenção planejadas e pela consequente redução dos indicadores de acidentalidade e adoecimento ocupacional.

Neste novo paradigma, o inventário de riscos e o plano de ação; documentos centrais do PGR, perdem definitivamente seu caráter meramente declaratório e assumem sua verdadeira função como instrumentos vivos de gestão, cuja execução deve ser sistematicamente acompanhada, comprovada e ajustada conforme a necessidade. A responsabilidade, antes frequentemente delegada a um profissional ou setor específico, dilui-se e compartilha-se por toda a estrutura organizacional, desde a alta direção até os operadores da linha de frente, refletindo a compreensão de que a gestão de riscos é, antes de tudo, uma função inerente ao ato de administrar e uma responsabilidade de todos.

Sai de cena o técnico que externamente "faz o programa" anualmente e entrega um documento acabado, e entra em cena uma organização que, em sua totalidade, "vive o programa" diariamente como parte integrante de sua cultura e de sua estratégia de negócios. Esta mudança recoloca a segurança onde ela sempre deveria estar: não nos arquivos e prateleiras, mas no chão de fábrica, no ritmo da produção, na experiência cotidiana do trabalho vivo. A investigação de acidentes, neste contexto, deixa de ser um incômodo a ser rapidamente esquecido para tornar-se um professor severo, mas indispensável, cujas lições devem ser permanentemente incorpora

das ao fazer organizacional. A organização que efetivamente aprende com seus acidentes; e, mais ainda, com seus quase-acidentes, constrói, dia após dia, um sistema de trabalho mais seguro, mais resiliente e mais justo para todos os que nele atuam.

O desafio que se apresenta às organizações brasileiras, portanto, não é meramente técnico ou burocrático, mas fundamentalmente cultural e gerencial. Trata-se de abandonar a segurança do papel; confortável, previsível e ilusória, para abraçar a insegurança controlada da gestão contínua, que exige vigilância permanente, adaptabilidade constante e aprendizado ininterrupto. Trata-se de reconhecer que a verdadeira prevenção não se documenta, se pratica; não se arquiva, se vive; não se declara, se demonstra por meio de ações concretas e resultados consistentes.

A transição do PPRA para o PGR "Vivo" representa, em última análise, a maturação da gestão de segurança e saúde no trabalho no Brasil, que supera sua fase documental-infantil; onde a posse do papel era suficiente para a sensação de conformidade, para ingressar em uma fase de gestão adulta, onde a efetividade das ações, a aprendizagem organizacional e a melhoria contínua constituem os verdadeiros indicadores de sucesso. Esta maturação, embora desafiadora e exigente, é o caminho inevitável para a construção de ambientes de trabalho genuinamente seguros e saudáveis, capazes de proteger o que há de mais valioso em qualquer organização: a vida e a integridade das pessoas que nela trabalham.

O PGR "Vivo" não é, portanto, um destino a ser alcançado, mas uma jornada contínua a ser percorrida. Uma jornada que exige compromisso, competência, humildade para aprender com os erros e coragem para transformar realidades. Uma jornada que, se bem conduzida, pode conduzir o Brasil a um novo patamar na proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores, alinhando-nos definitivamente às melhores práticas internacionais e, mais importante, cumprindo o dever ético, legal e social de garantir que o trabalho, fonte de sustento e realização, não seja também fonte de adoecimento, sofrimento ou morte.

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

Nº874, 05/03/2026

CRS define prioridades para 2026 com foco em liderança jovem, protagonismo feminino e agenda ESG

Norminha 874, 05/03/2026

A Comissão de Responsabilidade Social (CRS) da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC) realizou, na sexta-feira (27/02), sua primeira reunião ordinária de 2026, com a definição das prioridades estratégicas do ano e o alinhamento das principais iniciativas da agenda social da entidade. O encontro ocorreu de forma virtual e reuniu membros da comissão e representantes do setor.

A abertura foi conduzida pela vice-presidente da área de Responsabilidade Social da CBIC, Ana Cláudia Gomes, que apresentou a visão estratégica da comissão para o ano, reforçando o papel da CRS como indutora de transformação na indústria da construção.

As prioridades para 2026 incluem o CBIC Jovem, voltado à formação de lideranças; o Dia Nacional da Construção Social (DNCS 2026), como ação de mobilização e valorização dos trabalhadores; o Elas Constroem, para ampliar a participação feminina no setor; e o avanço da agenda ESG, com atualização da pu

blicação de Ética e Compliance e mapeamento de práticas no setor.

Ao destacar a importância da inclusão feminina, Ana Cláudia defendeu uma mudança de mentalidade no setor. “Por que a gente vai continuar repetindo uma cultura que não é receptiva às mulheres e desperdiçar talento feminino se a gente precisa tanto de mão de obra qualificada nos nossos canteiros?”, questionou.

Sobre o CBIC Jovem, a vice-presidente ressaltou a necessidade de renovação institucional. “A gente precisa preparar os jovens e as novas lideranças para que esse trabalho tenha continuidade. Senão, no médio e longo prazo, as entidades não existirão mais”, alertou.

Durante a reunião, a CRS também reforçou a importância do Dia Nacional da Construção Social como estratégia de mobilização regional.

CBIC

Nº874, 05/03/2026

Aqui tem!

SAÚDE OCUPACIONAL

CUIDANDO DE VOCÊ EM CADA ETAPA!



Aqui tem!

EXAME ADMISSSIONAL

Cuide da sua saúde desde o início!



Aqui tem!

EXAME PERIÓDICO



Aqui tem!

EXAME DEMISSSIONAL



Acompanhe sua saúde no trabalho!

Saia com a saúde em dia!

Responsável Técnico NR-33: Cargo Formal ou Decisão que Sustenta Vidas?

Norminha 874, 05/03/2026
Por Fábio Cruz – HW Treinamentos
Espaço Confinado não admite improviso.

Ambientes com deficiência de oxigênio, risco de intoxicação, atmosferas inflamáveis ou possibilidade de engolfamento exigem mais do que cumprimento burocrático da norma. Exigem decisão técnica. E é exatamente nesse ponto que entra a figura do Responsável Técnico previsto na NR-33.

A pergunta é: esse profissional está realmente preparado para assumir essa responsabilidade?

A Nomeação Não Garante Competência
Em muitas empresas, a escolha do Responsável Técnico ocorre por necessidade formal. É preciso indicar alguém. Então indica-se.

O problema não está na indicação. Está na ausência de preparo aprofundado.

- Ser RT NR-33 significa responder por:
- Estruturação do inventário de Espaços Confinados
 - Definição de medidas de controle
 - Avaliação de riscos atmosféricos
 - Procedimentos de trabalho
 - Plano de emergência e resgate
 - Critérios de liberação e interdição

Isso não é tarefa administrativa. É decisão técnica com impacto direto na integridade das pessoas e na responsabilidade legal da organização.

O Erro Mais Comum na Gestão de Espaço Confinado

O maior erro que observo não é a falta de documentos. É a falta de critério técnico.

Inventários incompletos. Procedimentos copiados de outras empresas. Planos de resgate que nunca foram testados. Monitoramento atmosférico tratado como protocolo automático.

A norma pode estar formalmente atendida. Mas o sistema não está funcional.

E quando ocorre um incidente, a análise não recai apenas sobre a operação.

Recai sobre quem respondeu tecnicamente por ela.

Decidir Sob Pressão

O verdadeiro teste do Responsável Técnico não acontece na sala de reunião.

- Acontece quando:
- A produção está pressionando por prazo.
 - A equipe acredita que “sempre foi feito assim”.
 - O detector aponta uma variação inesperada.
 - O plano de resgate não está totalmente estruturado.

Nesse momento, surge a decisão: Liberar? Suspende? Interditar? E essa decisão precisa ser sustentada com base técnica, não com intuição.

Responsabilidade Legal: Um Ponto Sensível
Pouco se fala sobre isso de forma direta.

Mas a função de Responsável Técnico pode envolver responsabilidade:



- Administrativa
 - Civil
 - E, em determinadas circunstâncias, criminal
- Assumir essa posição sem preparo adequado é assumir risco profissional. Capacitação técnica não é diferencial. É proteção.

O Papel Estratégico do RT NR-33
Quando bem preparado, o Responsável Técnico deixa de ser apenas uma exigência normativa.

- Ele se torna:
- Guardião da integridade operacional
 - Estruturador do sistema de gestão
 - Referência técnica interna
 - Filtro crítico contra decisões inseguras
- Empresas maduras entendem que essa função não pode ser simbólica. Ela precisa ser estratégica.

Formação: Teoria Não É Suficiente
Treinamentos superficiais não preparam para tomada de decisão.

- É necessário:
- ✓ Estudo aprofundado da norma
 - ✓ Interpretação técnica aplicada
 - ✓ Simulações de cenários reais
 - ✓ Análise de acidentes
 - ✓ Discussão de responsabilidade legal
 - ✓ Construção prática de inventário e plano de resgate

Responsabilidade técnica exige preparo técnico.

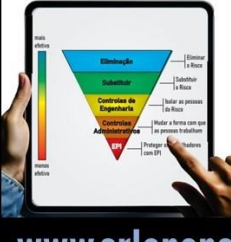


Conclusão
Espaço Confinado é uma das atividades mais críticas dentro da indústria. Não é ambiente para improviso. Não é função para indicação simbólica. O Responsável Técnico NR-33 precisa estar preparado para sustentar decisões que impactam vidas.

Segurança não é documento. É posicionamento. E posicionamento exige preparo. Se você atua ou pretende atuar como Responsável Técnico em Espaço Confinado, reflita: Você está apenas nomeado... ou realmente preparado?

HW TREINAMENTOS BRASIL

N874, 05/03/2026



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



Sem liderança, a segurança não acontece

Norminha 874, 05/03/2026
Essa ideia representa uma das lições

mais valiosas que absorvi ao longo da minha jornada. Por mais que existam normas, equipamentos de proteção e programas de prevenção bem estruturados, nada disso funciona de verdade se não houver uma liderança comprometida e presente. E, quando falo de liderança, não me refiro apenas ao gestor, mas a qualquer pessoa que assume o papel de influenciar positivamente quem está ao seu redor.

Lembro de um caso que marcou minha caminhada. Visitei uma empresa onde os números de acidentes estavam altos, mesmo com uma estrutura aparentemente completa de segurança. Fui recebido por um gerente que, logo de cara, me disse: “Aqui, o problema é o pessoal. Eles não querem seguir as regras.” Foi só dar uma volta pelo chão de fábrica para entender o real problema: o gerente. Ele era o primeiro a não usar os EPIs corretamente e fazia vista grossa para práticas inseguras, enquanto cobrava dos trabalhadores um comportamento exemplar. Era como querer que a equipe dançasse no ritmo certo, mas sem ouvir a música.

A liderança é o coração da segurança do trabalho. Se ela bate forte e no compasso certo, todo o organismo da empresa funciona melhor. Quando o líder dá o exemplo, se importa genuinamente com as pessoas e participa ativamente do dia a dia, os resultados aparecem. Os colaboradores se sentem cuidados, respeitados e motivados a fazer o que é certo, não porque alguém está mandando, mas porque entendem a importância disso para eles mesmos e para o time.

A grande verdade é que as pessoas não seguem ordens, elas seguem exemplos. É fácil dizer o que deve ser feito, apontar falhas e cobrar resultados. Difícil mesmo é arregaçar as mangas, ouvir de verdade os problemas da equipe e ser o primeiro a mudar o que está errado. Um líder que valoriza a segurança do trabalho não só fala sobre ela, mas vive isso no seu dia a dia, mostrando com atitudes que vidas estão sempre em primeiro lugar.

Já vi empresas transformarem suas culturas de segurança porque alguém decidiu liderar com o coração. Pode ser o dono da empresa, o supervisor ou até aquele colega de trabalho que inspira os outros com a sua postura. Essa transformação não acontece do dia pra noite, mas começa com pequenas ações: um elogio sincero a quem faz o certo, um treinamento que vai além do básico, um olhar atento para os detalhes que passam despercebidos.

E não é só sobre números. Claro que reduzir acidentes é um objetivo essencial, mas a segurança liderada com propósito vai muito além. Ela cria um ambiente onde as pessoas se sentem valorizadas e pertencentes, onde o medo dá lugar à confiança e a rotina deixa de ser apenas uma obrigação para se tornar algo mais humano e significativo.

A liderança em segurança é também sobre enxergar além do presente. É sobre construir um futuro onde a prevenção seja parte natural da rotina, onde ninguém precise lidar com a dor de uma perda evitável. Isso requer coragem para enfrentar resistências, paciência para mudar comportamentos e, acima de tudo, paixão por proteger vidas.

<https://inspsst.orlanepereira.com/>

N874, 05/03/2026



FALE CONOSCO AGORA MESMO!
É SÓ CLICAR AQUI
18 99623-0911
18 3608-3003

TUDO ISSO SÓ NA
EPI.com
Equipamentos de Segurança



(18) 3644-5473 - Fixo 99117-6952 - Vivo 98131-2390 - Tim 99128-9321 - Claro
CAIO CESAR CACHONI
caioepseg@terra.com.br

Fundamentos para que o trabalhador seja o principal protagonista no seu universo

Norminha 874, 05/03/2026

A prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deve ser inerente a qualquer atividade com riscos ao trabalhador, independente de comandos normativos de observação compulsória. O trabalhador, na sua formação profissional deverá, obrigatoriamente, ter aprendido as boas práticas em segurança e saúde no trabalho, que podem ser entendidas como um conjunto de ações e procedimentos que visam alcançar os melhores resultados possíveis na redução da ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, assim como a redução de sua gravidade.

Este trabalhador formado, esclarecido sobre suas técnicas de trabalho, também orientado para conhecer o Nexo Técnico, termo utilizado para o estabelecimento de relação entre o trabalho e o agravo, aqui considerados os acidentes de trabalho em sua plenitude sobre os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, quando o instrumento de caracterização do Nexo é a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho-CAT pelo empregador. Sabendo previamente que, nos casos em que o empregador não emitir a CAT, podem “formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico” que assistiu o trabalhador ou “qualquer autoridade pública”.

Sabe previamente, este trabalhador profissional, que o SESMT é composto: engenheiro de segurança do trabalho, médico do trabalho e enfermeiro do trabalho, todos com nível superior; técnico de segurança do trabalho, auxiliar ou técnico de enfermagem, todos com nível médio.

A engenharia de segurança do trabalho é um curso em nível de pós-graduação que possui como pré-requisito a conclusão do curso de nível superior de engenharia ou arquitetura;

A medicina do trabalho é um curso em nível de pós-graduação que possui como pré-requisito a conclusão do curso de graduação em medicina;

A enfermagem do trabalho é um curso em nível de pós-graduação que possui como pré-requisito a conclusão do curso de graduação em enfermagem;

A formação técnica em segurança do trabalho é um curso em nível técnico que possui como pré-requisito a conclusão do curso de nível médio completo;

A capacitação em auxiliar de enfermagem do trabalho é um curso que possui como pré-requisito a conclusão do ensino médio. Essa formação foi substituída pelo curso de técnico de enfermagem do trabalho. O curso de auxiliar de enfermagem do trabalho possui menor carga horária do que o curso de técnico de enfermagem do trabalho. Contudo, os auxiliares de enfermagem do trabalho continuam contemplados no Quadro II da NR 4. Assim como, ambos, necessitam ter, previamente, o curso de auxiliar ou técnico de enfermagem para complementar com o curso de enfermagem do trabalho.

Muitas vezes, a falta de capacitação para os profissionais de SST poderem atuar de maneira adequada no estabelecimento do Nexo Causal, também pode faltar conhecimento do profissional do SESMT em relação às doenças relacionadas ao trabalho. Isso também ocorre em função das diferentes regiões de produção do país, quer seja agrícola no âmbito industrial urbano, e muitas vezes profissionais

despreparados para a função e também pela especificidade da área que se apresenta muito diversificada, inclusive no setor agrícola rural ou setor agrícola industrial em suas especificidades.

Observem que, no ano de 2019 foram detectadas 2.692 irregularidades relacionadas à NR04, e as duas irregularidades mais frequentes identificadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho constituíram quase 50% do total e referem-se a “manter SESMT dimensionado em desacordo com o Quadro II da NR4” e “deixar de registrar o SESMT no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego”.

Irregularidades da NR4	Nºs	%
Manter SESMT dimensionado em desacordo com o Quadro II da NR04	665	24.70 %
Deixar de registrar o SESMT no órgão regional do MTE	639	23.74 %
Deixar de manter o SESMT	469	17.42 %
Manter engenheiro de segurança do trabalho e/ou médico do trabalho, em tempo integral, com jornada de trabalho diária inferior a seis horas ou em tempo parcial, com jornada de trabalho diária inferior a três horas	279	10.33 %
Manter técnico de segurança do trabalho e/ou auxiliar de enfermagem do trabalho integrantes do SESM com jornada diária inferior a oito horas	159	5.91 %
Manter SESMT com composição diferente da prevista na NR04	138	5.13 %
Utilizar profissional não empregado como integrante do SESMT	108	4.01 %
Permitir que os profissionais integrantes do SESMT deixem de exercer as competências definidas na NR4	89	3.31 %
Deixar de designar profissional qualificado para chefiar o SESMT	64	2.38 %
Deixar de assegurar o exercício profissional dos componentes do SESMT	19	0.71 %

A NR 04 estabelece as atribuições dos SESMT, por meio dos seus profissionais, a promoção das atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente, assim como estabelece que o SESMT deve esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, estimulando-os em favor da prevenção.

Até março de 2015, de 3.152.020 estabelecimentos ativos, de acordo com a legislação, 138.934 estabelecimentos (4%), seriam obrigados a constituir o SESMT, correspondendo a uma cobertura de atendimento de 30% do total de 48.948.000 de trabalhadores contratados.

Desses 138.934 estabelecimentos obrigados a manter o SESMT, apenas 26.918 o mantêm, restando um total de 112.016 (80%) estabelecimentos que estão obrigados a manter o SESMT, mas não mantêm.

Um aspecto interessante se refere aos estabelecimentos que mantêm o SESMT, mas não o mantêm em observância ao disposto na NR 04, implicando a perda de qualidade dos serviços, percebida pelo número de estabelecimentos autuados entre os submetidos à fiscalização no que se refere ao cumprimento da NR04, quando somente em 2019, das 5.640 organizações auditadas 1.759 (31%) foram autuadas por manterem o SESMT em desacordo com os dispositivos da NR04.

Com base nos dados do sistema de registro do SESMT e da RAIS 2013 e atualizações do CAGED até março de 2015, segue abaixo a quantidade de profissionais do Quadro do SESMT no Brasil:

Profissional (SESMT)	Integrantes (REGISTRADOS)	Total Contratados
Técnico de Segurança	47.335	58.554
Engenheiro de Segurança	7.376	7.913
Técnico de Enfermeiro Trab.	3.701	7.565
Enfermeiro do Trabalho	1.229	2.923
Médico do Trabalho	7.653	7.627
Total	67.294	84.582

Retornando a falta de capacitação, tanto para os trabalhadores profissionais operacionais, quanto dos profissionais da área de segurança e saúde do trabalho é uma realidade cada vez mais evidente. Os cursos de formação dos profissionais em SST atualmente estão sob a condição de EAD, possuem pouca relação entre teoria e prática, desconectado com a realidade das organizações na área de segurança e saúde do trabalhador, a dispensa da realização de estágio curricular obrigatório para a maioria dos profissionais do SESMT, criando uma fragilidade visível quando da análise dos programas de gerenciamento dos riscos ocupacionais e programas de controle médico de saúde ocupacional, resultando em programas que não possuem ações articuladas, os profissionais não se integram e as medidas de prevenção e saúde não apresentam resultados satisfatórios esperados.

Documento elaborado pelo serviço Evidências Express (EvEx) da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), denominado Custos Financeiros de Acidentes de Trabalho no Brasil, aponta que em 2019 o INSS teve uma despesa aproximada de R\$ 12 bilhões, com pagamento de auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária), auxílio acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. Estimou-se que as despesas com assistência à saúde no mesmo ano, foi em torno de R\$ 87 milhões.

Acrescento ainda que as despesas do empregador com o pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento do trabalho e com a manutenção do pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGST, enquanto o trabalhador estiver afastado é devido. Além de outros custos para o empregador que podem vir a ocorrer, tais como eventuais indenizações civis e trabalhistas, assim como o pagamento de ações regressivas por parte do INSS.

A dor e sofrimento do trabalhador como vítima do acidente poderá ser um estímulo para que valorize a prevenção, se utilize do Direito de Recusa quando necessário e, mantenha-se em boas condições físicas e psíquicas.

Os trabalhadores são afetados diretamente pelo problema principal do acidente, pois são eles que vivenciam o contexto do trabalho em sua jornada diária. Eles ficam sujeitos à ocorrência de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho. A dor e o sofrimento do trabalhador acidentado e da sua família constituem o aspecto central do impacto desses acidentes na vida do trabalhador. A perda da vida ou a integridade física possui um impacto negativo incalculável.

Também cabe mencionar a repercussão negativa do acidente nos demais trabalhadores, especialmente entre os colegas de trabalho, como por exemplo, o desgaste emocional e a insatisfação no trabalho.

Lembro ainda, em tempo que, em decorrência dos acidentes de trabalho, os trabalhadores e sua família arcam com custos para cobrir as despesas com medicamentos, com consultas e exames e com o deslocamento para realizá-los. A depender da gravidade do acidente, pode ocorrer a necessidade de assistência permanente para consultas e exames, por vezes necessitando que um membro da família deixe de trabalhar para realizá-los. Pode ocorrer perda salarial para o trabalhador vítima, pois, em regra, o valor dos benefícios previdenciários é inferior à remuneração ordinária do trabalhador.

Como referência oficial relacionado ao ano de 2019, os registros estatísticos demonstram que, dos 49.716.492 trabalhadores registrados CLT, ocorreram 375.300 acidentes de trabalho; 10.034 doenças ocupacionais; 2.

203 mortes durante as atividades técnicas operacionais, quando se percebeu que o trabalhador profissional formado, habilitado e capacitado, exercendo a gestão de sua profissão para executar uma determinada tarefa relacionada com a sua profissão, saberá, previamente, identificar os fatores de riscos do seu trabalho, as possíveis doenças profissionais e, assim, se houver, exigir a eliminação ou controle, até exigindo o “Direito de Recusa” se as condições não forem satisfatórias, preservando sua vida física e psíquica.

Esta ação proativa extinguirá a dependência de apoio externos, quando a avaliação e riscos é feita pelo próprio trabalhador profissional e conhecida como Autoavaliação de Segurança, uma nova visão de segurança do trabalho, quando este já está previamente instruído e suportado para possíveis controle e eliminação de possíveis riscos no momento da atividade e de forma autônoma.

Seria mais ou menos como o motorista profissional formado, habilitado, capacitado, ter conhecimento do seu veículo de trabalho e mantê-lo em boas condições de manutenção, cumprir as regras de trânsito pertinentes, manter-se íntegro física e psiquicamente, rejeitando toda e qualquer divergência que venha surgir, pondo em risco todo o processo de transporte. Saberá previamente todas as ocorrências desastrosas no meio rodoviário e, como lição, aprenderia a evitar as mesmas causas, como por exemplo: drogar-se durante atividade de direção; não exceder a velocidade diante de avisos visuais de alertas; não deixaria de descansar nas oportunidades; alimentarse corretamente; manteria a manutenção preditiva, corretiva e preventiva do veículo.

Observando o alerta aos trabalhadores em 2014, portanto, mais de uma década, do Dr. Silvio Grandnetti, diretor de emergências do Hospital João XXIII, em Minas Gerais, ele afirma que os acidentes com máquinas, ferramentas e equipamentos resultam em lesões graves para a vítima, tendo como principal causa a desobediência das regras de segurança, quando este sempre deseja agilizar o processo de trabalho, mesmo não tendo domínio necessário da tarefa.

Leiam relato descrito de atendimento no hospital: prensista M.N., 27 anos, deu entrada no Hospital João XXIII, da Rede PHEMIG, após sofrer um grave acidente de trabalho, quando este técnico operava uma chapa de estamparia em uma indústria de autopeças, mas neste dia, os comandos não funcionaram como previsto, prensando suas duas mãos, ocasionando graves ferimentos, levando a uma consequente necessidade de amputação. Complementa o Dr. Silvio Grandnetti que, M.N. é, apenas uma entre inúmeras vítimas de acidentes com máquinas, ferramentas e equipamentos que são atendidos na seção de pronto socorro do hospital, quando somente em 2013, foram 1.016 vítimas e, destes, 71.25% eram homens na faixa etária produtiva de 20 a 59 anos.

Assim, podemos concluir que o trabalhador, profissional ou não, necessita urgentemente, ficar na defensiva quando na sua atividade operacional, procurando, permanentemente se proteger integralmente, exigindo todas as boas condições do ambiente de trabalho, como as máquinas, ferramentas e equipamentos estarão em ótimas condições de manutenção e, principalmente, o domínio de utilização estará garantida desde o início através de treinamento efetivo. Inclusive, até os primeiros socorros para a lesão deve ser iniciado pela própria vítima.

Jorge Gomes
Comendador SST 2022

N874, 05/03/2026

EPI: se há perigo, proteção para os pés



Norminha 874, 05/03/2026

Por Eli Almeida

O calçado de segurança - quando há certificação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - é uma das ações de prevenção de acidentes e de doenças no local de trabalho.

Porém, antes da indicação do Equipamento de Proteção Individual (EPI), outras formas de proteções precisam ser analisadas, se viáveis tecnicamente, devem ser implementadas.

O que o trabalhador faz, qual situação de perigo na atividade que pode lhe lesionar, há uma alternativa para impedir que algo lesivo ocorra, melhorar o processo de trabalho; são alguns dos questionamentos que podem ser observados.

Com esse levantamento, fundamentado em uma Análise de Riscos, próximas medidas de controle devem ser implementadas; entre elas à utilização de calçado de segurança adequado.

Jamais pés desprotegidos, independente do que execute no ambiente de trabalho; sandálias de dedo nunca.

<https://www.instagram.com/reel/DRb7tvqjKkP/?igsh=MTYydmNsbGdienJzNQ==>

N874, 05/03/2026



Norminha 874, 05/03/2026

Assista o webinar Proteminas sobre SOLUÇÕES COMPLETAS EM SEGURANÇA DO TRABALHO E MANUTENÇÃO INDUSTRIAL por HINDYRA XAVIER, profissional da C4M, GESTÃO MODERNA DE SST: INTEGRANDO CONFORMIDADE NORMATIVA, EFICIÊNCIA E VALOR AO NEGÓCIO por MARCOS TAQUETTO, profissional da SOC e METODOLOGIA ATIVA PARA EDUCAÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO por EMERSON FRANCO da COLABOR, com mediação de José Roberto Sevieri da Proteminas.

Poderá assistir no: <https://www.youtube.com/watch?v=WVKtw2HxhM>

no www.proteminas.com.br já pode fazer o seu credenciamento gratuito.

N874, 05/03/2026



Construção civil gerou 24 mil empregos no estado de São Paulo em 2025

Norminha 874, 05/03/2026

A construção civil paulista gerou mais de 24 mil empregos com carteira assinada em 2025 e encerrou o ano com mais de 808 mil trabalhadores formais no Estado, alta de 3,1% em relação a 2024. O avanço foi puxado principalmente pelos serviços especializados e pelas obras de infraestrutura, enquanto o segmento de edificação apresentou desempenho mais moderado, impactado pelos desligamentos típicos do encerramento de contratos no fim de ano. A distribuição do emprego entre as regionais do SindusCon-SP revela um cenário heterogêneo, com diferenças relevantes tanto no volume de trabalhadores quanto no ritmo de crescimento ao longo de 2025.

O presidente do SindusCon-SP, Yorki Estefan, afirma que a construção civil segue demonstrando sua força na geração de empregos em São Paulo, mesmo em um cenário econômico desafiador. “Os resultados confirmam a importância estratégica do setor para a economia paulista. Para 2026, a expectativa é de crescimento de 2,7% no Produto Interno Bruto (PIB) da construção no Brasil, o que exigirá mais profissionais nos canteiros de obras. O SindusCon-SP tem ampliado iniciativas para incluir jovens, mulheres e imigrantes e fortalecer o acesso ao emprego formal”, afirma.

O levantamento foi realizado por meio da ferramenta online do SindusCon-SP, que acompanha mensalmente o desempenho do emprego formal na construção em todas as suas regionais. Os dados são apurados pelo FGV Ibre, com base no Novo Caged do Ministério do Trabalho e Emprego.

Na capital paulista, onde se concentra o maior contingente do estado, o setor encerrou dezembro com aproximadamente 357 mil trabalhadores com carteira assinada. Apesar da redução de vagas em dezembro (-1,86%), movimento típico de encerramento de contratos no fim de ano, o resultado de 2025 foi positivo, com a criação de 16 mil empregos e crescimento de 4,8%. O desempenho representa avanço em relação a 2024, quando o aumento havia sido de apenas 1,1%.

CBIC

N874, 05/03/2026

“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](#)

“Justiça no SESMT”
Sábados das 9 às 11 horas
Com Sylvio Silomar
[NO YOUTUBE](#)

Episódio 44 do Podcast 100% NO Alvo

Segurança de Processos: o que está por trás dos maiores acidentes industriais do mundo?

Norminha 874, 05/03/2026

No Episódio 44 do Podcast 100% NO Alvo, o Eng. Douglas Hakini recebe convidados especiais: Eng. Luiz Gustavo Domingos, Gestor de Segurança de Processos, e Eng. Igo Miguel, Gestor de Processos, para um bate-papo técnico, estratégico e extremamente atual sobre um tema essencial — e ainda pouco explorado no Brasil —: Segurança de Processos.

Durante a conversa, você vai compreender de forma clara a diferença entre Segurança do Trabalho e Segurança de Processos, entendendo como cada abordagem atua na prevenção de acidentes e na proteção das pessoas, do meio ambiente e dos ativos das organizações. O episódio também traz reflexões sobre grandes acidentes industriais que marcaram a história mundial e transformaram a forma como as empresas gerenciam riscos operacionais.

Além disso, apresentamos conceitos e ferramentas fundamentais da Segurança de Processos, como HAZOP (Hazard and Operability Study), Gestão de Mudanças (MOC), análise de barreiras de proteção, investigação de causas e o papel dos indicadores preventivos na tomada de decisão.

O debate avança para a realidade brasileira, abordando os desafios da aplicação da Segurança de Processos no setor agroindustrial e em outras atividades produtivas, destacando a importância da cultura organizacional, do comprometimento da alta liderança e da integração entre engenharia, operação e gestão para evitar acidentes ampliados e catastróficos.

Este episódio é indispensável para profissionais de Segurança do Trabalho, engenheiros, gestores, líderes industriais e todos que desejam ampliar sua visão sobre gestão de riscos complexos e prevenção de grandes acidentes.

Dê o play, compartilhe com sua equipe e



ASSISTA o Episódio 44 neste link: <https://youtu.be/zGp56VLtikk?si=Qaw3APLnNk1E1ZNa>

fortaleça a cultura de prevenção na sua organização.

Se você atua em SST, engenharia, indústria, agroindústria ou gestão de riscos, este episódio é obrigatório.

Inscriva-se no canal, curta o vídeo e compartilhe com profissionais da área!

Apresentado pelo PodCaster Engº Douglas Hakini, o canal tem por objetivo de transmitir informações de conteúdo sobre Gestão de Segurança do trabalho, Qualidade, Produtividade, Meio Ambiente, Desenvolvimento Sustentável e ESG.

Apoio ao Canal: O 100% NO ALVO só existe graças aos apoiadores e patrocinadores que acreditam na informação técnica, na prevenção e na valorização da vida.

Empresas e profissionais que desejarem apoiar ou patrocinar o canal, entrem em contato e façam parte desse projeto que gera impacto real na sociedade.

Assista os Vídeos do Canal: <https://youtube.com/@podcast100porcentonoalvo?si=PdXef21SPgHaHp3Z>

Redes Sociais do Canal:
<https://www.instagram.com/podcast100noalvo/p/rofilecard/?igsh=emgwaXF4ZnpXeW5z>
<https://www.threads.net/@podcast100noalvo>
https://www.tiktok.com/@pod.cast.100.por?_t=8sZ4gW4h8pZ&_r=1
<https://open.spotify.com/user/31wzsliz3fldyksdui7lf37uila?si=oq8r5tQVRRcs3x2k1Vk5Ug>
<https://www.facebook.com/profile.php?id=61551892963361&mibextid=ZbWKwL>

N874, 05/03/2026

ASSESSORIA EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

EXAMES MÉDICOS COMPLETOS

LAUDOS E PROGRAMAS PARA SEG. TRABALHO E PREVIDÊNCIA

TREINAMENTOS DE TODAS NRs E OUTROS

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

prevseg_ata@yahoo.com.br

prevseg-ata.com.br

CONTATOS:

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

REDES SOCIAIS:

- @guarainsp
- Guarainsp
- Guarainsp Inspeção e Calibração

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

INSPEÇÃO DE CALDEIRA

INSPEÇÃO DE VASO DE PRESSÃO

INSPEÇÃO DE TANQUES

INSPEÇÃO DE TUBULAÇÕES

INSPEÇÃO DE VÁLVULA

INSPEÇÃO DE MANÔMETRO

TREINAMENTOS CONFORME NR 13

ATENDIMENTO EM TODO TERRITÓRIO NACIONAL



Esperança, na Paraíba, implementa Projeto “CIPA em Movimento”

Norminha 874, 05/03/2026

No final de dezembro de 2025, durante a quarta reunião da CIPA da gestão 2025/2027 da Prefeitura de Esperança, Paraíba, a equipe decidiu pôr em prática o projeto CIPA em Movimento. O objetivo é aperfeiçoar as ações e atuar de maneira eficaz na saúde e segurança de todos os servidores, incluindo os terceirizados. Ao final de cada mês, um relatório das ações é apresentado durante a reunião, possibilitando a melhoria de diversas situações. Ao longo do desenvolvimento do projeto, a CIPA conta com todo o apoio necessário.



A iniciativa "CIPA em Movimento" busca envolver todos os participantes, oferecendo orientações e dicas sobre saúde e segurança uma vez por semana, durante quatro horas, para promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.



O nome já indica a dinâmica do projeto: a CIPA em Movimento realiza encontros semanais sobre saúde e segurança no trabalho (SST) com trabalhadores de setores específicos. Essas atividades seguem um cronograma elaborado pela própria Comissão, que, conforme a Lei nº 1297, de 14 de novembro de 2008, artigo 9º, estabelece que os membros da CIPA devem dispor de quatro horas semanais para atividades exclusivas da Comissão. As ações da CIPA devem ser apresentadas mensalmente, por meio de materiais escritos e relatórios de atividades, a todos os funcionários da unidade.

Atendendo às Solicitações e Superando Distâncias

Considerando as distâncias entre secretarias, setores, departamentos, escolas e unidades de saúde, tanto na zona urbana quanto rural, e levando em conta as solicitações dos servidores sobre a atuação da CIPA, a Comissão, em parceria com o SESSSE, decidiu implementar um projeto que permita a todos os trabalhadores da Prefeitura o acesso e a aproximação às ações da CIPA.

A participação na CIPA oferece benefícios significativos, pois, com essa iniciativa, os membros estão se mobilizando semanalmente e conhecendo melhor as atividades promovidas pela Comissão. Independentemente das distâncias, todas as secretarias, escolas, unidades de saúde, hospital, cemitério público e matadouro estão sendo atendidos, permitindo que a CIPA espalhe a importância da saúde e segurança do trabalhador em todos os setores da Prefeitura Municipal de Esperança.



Como Funciona o Projeto “CIPA em Movimento”

Os membros da CIPA terão à sua disposição quatro horas semanais dedicadas exclusivamente às atividades da Comissão. Com base nesse tempo, a CIPA lançou a iniciativa “CIPA EM MOVIMENTO”, que visa atuar em todas as secretarias e setores da Prefeitura. O intuito é realizar ações educativas, efetuar inspeções e ouvir os trabalhadores. Assim, semanalmente, a comissão promove uma atividade para conscientizar todos sobre a importância da prevenção de acidentes no ambiente de trabalho.

Apesar da legislação e das diretrizes estabelecidas na NR-5, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) enfrenta desafios para alcançar todos os servidores, devido à dispersão das instituições públicas. Com mais de 27 escolas, 15 unidades de saúde, canteiros de obras, repartições administrativas e o hospital municipal, a CIPA reconheceu a necessidade de atender às solicitações dos servidores. Portanto, por meio desta iniciativa, decidiu levar a prevenção diretamente aos locais de trabalho.

N874, 05/03/2026



PREVENIR TRAGÉDIAS

Washington Barbosa
Engenheiro de Segurança do Trabalho, Doutor e MSc em Eng de Produção, Especialista em Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Ergonomia. Servidor Público Federal da Fiocruz.
washington.fiocruz@gmail.com

1o. Periódico da Engenharia de Segurança Proativa

Norminha 874, 05/03/2026

Caros(as), este é o primeiro periódico da Engenharia de Segurança Proativa.

Selecionamos 6 conteúdos de notícias atuais e artigos na temática do periódico.

Quem se interessar em participar da organização e publicação no periódico, pode entrar em contato através do e-mail:

washington.fiocruz@gmail.com

Nesta edição temos a participação de organizadores e autores de conteúdo:

- Diógenes Calheiros; Adrián Aguirre Flores; Gilberto da Silva; Murilo Santos; Márcio Leite; Manuela Palma; Elizabeth Cox; Roberto Maurício; Mauro Trajano; Bruno Viana.

Ideia Inicial do periódico:

Olá pessoal, a Engenharia de Segurança Proativa está ganhando mais consistência e conteúdo, além dos artigos e contribuições já desenvolvidos e publicados, artigos e trabalhos estão sendo encaminhados, temos também as contribuições do grupo de WhatsApp específico na temática, ganhando relevância.

Gostaria de fazer um chamado para desenvolvermos um periódico das nossas contribuições.

A ideia é divulgar este periódico de forma contínua.

Será uma publicação contínua e dinâmica na temática, com notícias do Brasil e do mundo.

Juntos Somos Mais Fortes!

Conteúdo desta primeira edição:

1 - Engenharia da segurança proativa: integração sociotécnica e gestão sistêmica Blog Prevenir Tragédias Revista Proteção Por Washington Barbosa 14/01/2025;

2 - Acidente com Gás Tóxico Deixa Dois Mortos em Unidade Industrial no RJ, notícia;

3 - Engenharia de Segurança Proativa: Como Decisões Sistêmicas Levaram ao Naufrágio do Jan Heweliusz, artigo e indicação de série da Netflix

4 - Colisão na Travessia Santos-Guarujá: Navio atinge balsa da SEMIL à noite, notícia, artigo e vídeo do YouTube

5 - Programa Selo de EXCELENCIA é um processo de Acreditação de cursos de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho chancelado pela ANDEST do Brasil

6 - Explosão em tanque de combustível da Vibra deixa jovem gravemente ferido e dois desaparecidos em Volta Redonda.

Link de acesso ao primeiro periódico em:

https://gestaoproativawb.blogspot.com/2026/02/periodico-da-engenharia-de-seguranca.html?fbclid=IwDGRicAQMf0djbGNrBAx_QGV4dG4DYWWtAjExAHNydgMGYXBwX2IkDDM1MDY4NTUzMTcyOAABHvR-NeL4BFXJI_393k4muTL2T3rMINZrp6Kh6DbdJNo0T4LeE63Sq7Cwfc4S_aem_nm04BVYh3jMLk7LsnfuphA&m=1

N874, 05/03/2026



calçado profissional antiderrapante

Eu recomendo !




Tênis Ref. BB80 CA nº 37.212

(Dedé Santana)




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

31 ANOS
1994 - 2025

Soft Works

PROFESSIONAL SHOES

Associado **ANIMASEG**

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

www.softworksepi.com.br

