



Mensagem ao Leitor



Vamos lá, senhoras e senhores!

Início de um novo ano e com certeza vai ser mole superar 2020, mas o que não vai ser tão fácil é superar a vontade do Jornal Segurito de passar informações sobre Segurança do Trabalho.

Para entrarmos este ano com material de alta qualidade, nesta edição fiz um compilado de diversos colegas de SST que passaram pelo Segurito e espero que seja útil para vocês como foi para mim.

Desejo a todos um 2021 sensacional, excelente, espetacular, premium, varanda gourmet, personalitê...

Um abraço,

Prof. Mário Sobral Jr.

Produção do Prof. Mário Sobral no último mês

Jornal Segurito - Youtube

Vd. 227 - Habilidades para os atuais e futuros profissionais de SST

<https://www.youtube.com/watch?v=wGXxR3vXfhQ&t=188s>

Vd. 225 - Itens importantes na nova NR 18

<https://www.youtube.com/watch?v=LjQTRe1Wu9s&t=44s>

SST é o Canal - Youtube

Indicação de livros para o seu fim de ano

<https://www.youtube.com/watch?v=N3Ec7gxvQ8s&t=274s>

Fatores de riscos psicossociais no trabalho

https://www.youtube.com/watch?v=_u8lemfbyu

Segurito em Cast – Spotify ou Soundcloud

#421 - Comentários sobre o PGR na nova NR 1 - Parte 1

<https://anchor.fm/mrio-sobral/episodes/421---Comentrios-sobre-o-PGR-na-nova-NR-1---Parte-1-eno7ea>

Segurito na Proteção

<https://protecao.com.br/category/blogs/segurito-na-protecao/>

Transformando normas em realidade

Vivemos repetindo boa parte do tempo, tanto em nossos artigos como nos eventos dos quais participamos, que há necessidade de sairmos do conforto de achar que a Segurança no Trabalho é APENAS cumprir legislação e irmos rapidamente na direção do entendimento de que a legislação é apenas parte da base a partir da qual buscamos a prática prevencionista.

Essa quebra de paradigma é mais do que necessária para que as nossas ações sejam de fato úteis para todos os envolvidos na questão e que nossa área assuma postura de fato técnica.



No Brasil de hoje temos muita gente para dizer o que é preciso ser feito e poucos que sabem como planejar ou fazer e isso só mudará quando buscarmos como transformar em realidade o que está descrito nas normas, como transformar em práticas os itens da legislação e muito especialmente ensinando isso a todos os envolvidos nas atividades.

De uma forma ou de outra nossa legislação vem sofrendo algumas modernizações em alguns aspectos, mas isso pouco ou quase nada mudará a realidade se não tivermos pessoas capazes de colocar de fato em prática os avanços. Para que isso ocorra, um dos primeiros passos é compreender que o papel por si e apenas não muda nada. Um outro passo importante é reconhecer a importância do conhecimento como agente capaz de realizar as mudanças nos locais de trabalho e ir buscá-lo para que possa ser aplicado.

Parabéns ao Jornal Segurito na direção do que é preciso - educar para prevenir - informar para fazer melhor e que nos próximos anos nosso querido Mestre Mário Sobral possa seguir com sua partilha prevencionista tão útil a todos.

Cosmo Palasio – Técnico de Segurança do trabalho e Coordenador do e-group SESMT.

Apesar de o nome ser Introdução à Ergonomia e o livro focar em conceitos e métodos acredito que ele acaba entregando um pouco mais do que apenas uma visão introdutória. Além é claro de uma boa diagramação e escrita didática.



BOA LEITURA!

Introdução à Ergonomia – da prática à teoria.

Júlia Abrahão, Laerte Sznelwar,
Alexandre Silvino, Maurício
Sarmet e Diana Pinho
Ed. Blucher

Piadinhas

Mostrei pra minha psiquiatra as postagens que faço e vocês curtem. Ela quer conversar com vocês também.

- Aqui é o clube dos fãs do Professor Girafales?

- Sim, pode entrar.

- Depois da senhora...

As freiras só amam um homem na vida, porque elas tem um "crushfixo".





A preocupante realidade dos treinamentos no Brasil

Tente imaginar embarcar em um grande avião como passageiro e descobrir que o comandante e o copiloto voarão pela primeira vez, e que a preparação profissional deles para conduzir uma aeronave com 130 passageiros se restringiu a algumas poucas horas em um simulador. E para piorar a situação, somamos o fato do instrutor que os treinou também ser inexperiente. Inconcebível?! Apavorante?!

Irresponsável?! Sim, mas é o que estamos fazendo no Brasil com os treinamentos para atividades laborais de risco.

A evolução desse tema no Brasil aconteceu com as atualizações de algumas Normas Regulamentadoras que tornaram a exigência de treinamento mais explícita e normatizando o conteúdo e a carga horária mínima. É evidente que o objetivo dessas exigências é garantir um padrão de qualidade que beneficie os trabalhadores, diminuindo a incidência de acidentes do trabalho por imperícias ou por imprudências. Contudo, o que de fato conseguimos até este momento foi aumentar substancialmente a quantidade de pessoas treinadas, sem que isso tenha realizado mudanças significativas no dia a dia de trabalho. A justificativa para isso é que o nosso progresso foi mais quantitativo do que qualitativo.

Embora encontremos no mercado de trabalho alguns bons exemplos de treinamento, se quisermos generalizar a situação, podemos afirmar que estamos submetendo uma grande "massa" de trabalhadores a maus treinamentos.

Os principais fatores que determinam esse diagnóstico incluem a falta de capacitação de gestores, a busca constante pela economia de tempo e dinheiro, a falta de profissionais especializados em disciplinas específicas, a falta de literatura para alguns temas técnicos, a falta de formação de profissionais para às funções da docência, entre outros fatores importantes.

A solução está no envolvimento integrado de todos os segmentos do mercado envolvidos com as questões de segurança, sejam eles da iniciativa privada ou do poder público.

Entre as ações específicas, podemos listar a produção de literatura brasileira especializada, a tradução e a publicação no Brasil de literatura técnica internacional, a criação de critérios específicos para determinar a proficiência de instrutores, a criação de um programa de capacitação e de avaliação de profissionais para atuarem como docentes, entre outras ações importantes.

Luiz Eduardo Spinelli – TST e Gestor de Recursos Humanos.

Meu caro, Mário Sobral!

"Naquilo que você pensa, se torna. O que sente, atrai. O que imagina, cria."

Desde o início da minha carreira acompanho o Jornal Segurito, seu conteúdo técnico, suas várias histórias e piadas, estas sempre com a sua típica criatividade. Durante toda essa jornada, podemos ver nos detalhes como o amigo Mário mantém a mesma sensibilidade e cuidado para nos trazer um jornal que se torna uma leitura obrigatória a todos nós, não no sentido estrito da palavra, mas como um momento de relaxar e ao mesmo tempo ter a oportunidade de ser regado de informações e boas prosas entre o Professor Sobral e seus nobres alunos. Estes cobertos pelo anonimato, todavia, fácil de se reconhecerem, pois vejo em minha cabeça os mesmos semblantes dos meus próprios alunos em sala de aula.

Meu caro Mário, parabéns não só pelo trabalho ou pelo profissional que és, lhe admiro como ser humano, bem como ao seu papel de Educador, que acredita e valoriza o ensino e principalmente a aprendizagem.

Mais uma vez: Vida longa ao Jornal Segurito!

Um abraço a todos.

Gustavo Rezende de Souza - Consultor Técnico e Técnico em Segurança do Trabalho

Cuidados especiais numa perícia coletiva

Estamos numa época na qual os sindicatos de empregados perderam sua fonte de renda e, portanto, precisam mostrar serviço para atrair mais associados. Uma das estratégias tem sido o ingresso de ações coletivas contra empresas, especialmente com os pedidos de insalubridade e/ou periculosidade.

A empresa deve ter em mente que conduzir uma perícia coletiva é bem mais crítico do que acompanhar uma perícia de processo individual. Além do que, numa perícia coletiva é tudo ou nada, ou se ganha de forma geral, ou se perde de forma generalizada.

A primeira providência é não permitir que os mesmos peritos que são nomeados para as perícias individuais também o sejam para a perícia coletiva, uma vez que o resultado já é conhecido. Nenhum perito mudará sua convicção numa perícia coletiva, sob pena de comprometer todos os resultados das perícias individuais.

A condução dos trabalhos pelo assistente técnico da empresa, no caso de uma perícia coletiva, deve ser muito mais combativa, dado risco de perda envolvido. Assim, perícias coletivas não devem ser acompanhadas por iniciantes ou

profissionais novinhos, mas sim, por experientes especialistas para que os resultados sejam maximizados.

Como no caso de uma perícia individual, o resultado não depende exclusivamente do assistente técnico, mas também de todo o esforço que a empresa fizer na busca de provas favoráveis, documentos, testemunhos etc. Assim, devem ser convocadas reuniões pré perícia onde, em conjunto com o assistente técnico, será traçada a estratégia de atuação durante os trabalhos periciais.

Os documentos que serão disponibilizados à perícia devem ser revisados. As testemunhas que serão ouvidas devem ser arguidas. Os ambientes a serem vistoriados devem ser fiscalizados anteriormente para evitar surpresas na data dos trabalhos periciais. Lembre que a parte oposta também se prepara para a data da perícia, ensaiando questionamentos e reunindo provas em desfavor da empresa.

Terminada a vistoria, o assistente técnico sempre deve se colocar à disposição da perícia para solucionar dúvidas, apresentar documentos e até mesmo auxiliar a perícia em sua convicção.

Finalmente indispensável recomendar que se disponha de atendimento cordial à perícia, uma vez todos na vida temos o dia de pavão e o dia de espanador, mas na data da perícia, o perito está no seu dia de pavão...

Antonio Carlos Vendrame

Engenheiro de Segurança do Trabalho

Piadinhas

Ninguém nunca me chamou de presente de Deus. Estou pensando aqui que talvez eu seja só uma lembrancinha.



Imagina você ter o sobrenome USB e entrar para o exército? Primeira chamada: Cabo USB, se apresente pro Coronel.



- O que o senhor faz?
- Tráfico de órgãos.
- O Senhor não tem coração?
- Isso foi uma encomenda ou uma crítica?



Sobrecarga mental no trabalho

A carga mental é considerada como um grau de esforço intelectual que o trabalhador deve exercer ao enfrentar o conjunto de demandas.

O processo se dá inicialmente pela percepção da informação, recebida a nível visual, auditivo e outros. As informações são representadas pelas ordens de trabalho, documentos, ruídos do maquinário, sinalizações, etc. Ao receber essas informações o cérebro deve então interpretá-las e analisá-las, escolhendo qual a mais adequada das diversas possibilidades para obter o resultado esperado. Por fim, o cérebro então manda uma mensagem de volta ao organismo para que faça a ação necessária.

Veja que tudo isso se dá muito rapidamente, em milésimos de segundo, mas existem diversos fatores que podem influenciar essa tomada de decisão e na carga mental, no qual o ergonomista deve estar atento.

A percepção das mensagens devem ser facilitadas, observando se a quantidade e complexidade da informação que deve ser analisada está dentro do possível para o trabalhador. Analisar também se aspectos

ambientais como ruído alto ou iluminação muito baixa não estão atrapalhando essa percepção, assim como se as sinalizações no ambiente de trabalho são adequadas.

Observar também o tempo que o trabalhador dispõe para receber a mensagem, interpretar e executar a resposta. Trabalhos e situações que demandam tempos muito curtos entre a percepção e a ação, sobrecarregam o trabalhador.

Da mesma forma, é impossível manter atenção constante por tempo muito prolongado, pois leva claramente à fadiga. Portanto, pausas e rodízio de tarefas, reduzem a carga mental e também a possibilidade de erros.

Não podemos deixar de lembrar que quando falamos de carga mental, a subcarga também é prejudicial (monotonia), pois o trabalho deve oferecer a oportunidade de exercitar as funções mentais. A Norma ISO 10075 reconhece que toda atividade psíquica pode levar a uma fadiga mental, seja por excesso ou por subativação.

José Marcelo Penteado
Médico do Trabalho

Contando o prejuízo

Muitas vezes percebo que os profissionais de SST se angustiam pela falta de apoio que as empresas dão à nossa área. Isto decorre porque, na maioria das vezes, a saúde e segurança do trabalho é considerada como um custo e uma obrigação legal. O empresário vê, desta forma, o trabalho de prevenção como um fardo que a ele é imposto por causa das leis trabalhistas, em especial pelas Normas Regulamentadoras.



O que as empresas não percebem é que a falta de prevenção é fator de geração de custos desnecessários e que poderiam ser evitados com ações adequadas. Mas quem deveria alertar as empresas sobre esta visão equivocada? Justamente os profissionais do SST. Seja através do SESMT ou daqueles consultores que desenvolvem ações de prevenção em empresas menores.

Mas aí vem a pergunta: Como demonstrar para a empresa que ao não investir em prevenção ela tem prejuízo? A resposta começa calculando exatamente quanto a empresa desembolsa por ano em

despesas, normalmente não computadas, decorrentes de acidentes ou doenças do trabalho.

Quanto custou o afastamento de trabalhadores acidentados ou com doença do trabalho? Quanto tempo (\$\$\$) se perdeu na produção com paradas motivadas por acidentes, mesmo pequenos? Quantas horas foram despendidas para treinar quem vai substituir o acidentado? E olha que não falei ainda em indenizações provocadas por acidentes, ações regressivas da Previdência Social, perdas no índice do seguro de acidente de trabalho, adicionais de insalubridades para atividades que poderiam ser salubres. Tem também aquelas perdas menos tangíveis como a desmotivação que um acidente provoca na equipe ou no desgaste institucional junto à comunidade e aos consumidores.

Tem muitos outros custos para serem levantados. Faça uma lista dos prejuízos que a empresa onde você atua está tendo. Procure quantificá-los e veja se o valor não sensibiliza o gestor. Ele provavelmente não conhece este desperdício. Está na hora de você apontar para ele e lembrar que medidas de prevenção melhoram as condições de SST e reduzem estas perdas. Assim fica muito mais fácil de sermos reconhecidos pelo nosso trabalho.

Alexandre Gusmão
Diretor da Revista Proteção

Perigoso vs Periculoso

É comum encontrarmos laudos de periculosidade em que se caracteriza a exposição de empregados como periculosa, por exposição a inflamáveis, apenas considerando a inflamabilidade do produto. A NR-16 em seu Anexo O2 especifica as condições para recebimento do adicional por exposição a líquidos inflamáveis. O primeiro ponto a ser levado em consideração é a definição legal do que seria um líquido inflamável de acordo com as Normas Regulamentadoras. O item 16.7 define apenas o que seria um líquido combustível: "Para efeito desta Norma Regulamentadora considera-se líquido combustível todo aquele que possua ponto de fulgor maior que 60°C (sessenta graus Celsius) e inferior ou igual a 93°C (noventa e três graus Celsius)", concluindo-se assim que produtos químicos com ponto de fulgor acima de 60°C não geram áreas de risco, nem atividades de risco.

Já o item 20.3.1 da NR-20 define líquidos inflamáveis como: "líquidos que possuem ponto de fulgor $\leq 60^\circ\text{C}$ ".

De acordo com a NR-16, conclui-se que apenas os produtos químicos na forma líquida, com ponto de fulgor igual ou inferior a 60°C, são classificados como inflamáveis para fins de recebimento do adicional de periculosidade. Mesmo que um produto químico seja considerado como inflamável simplesmente pelo fato de inflamar em contato com uma fonte de ignição, se seu ponto de fulgor for superior a 60°C não haverá enquadramento na NR-16, não sendo classificado como periculoso.

Um exemplo prático é o óleo BPF, que apesar de ser utilizado como combustível para caldeiras, inflamando em contato com uma fonte de ignição, possui um ponto de fulgor elevado (98°C).

Então cuidado, pois há diversos produtos químicos que geram risco de incêndio ou explosão, mas que a legislação brasileira não reconhece para fins de recebimento do adicional de periculosidade, pois possuem ponto de fulgor superior a 60°C.

Guilherme José Abtibol Caliri

Engenheiro de Segurança do Trabalho e Higienista

Piadinhas

Um milionário de 67 anos conta ao amigo: Me casei com uma jovem de 19 anos, linda!

- Como você fez para que uma jovem dessas se casasse com um velho?

- Menti minha idade, disse que tinha 88.



Incentivos ou Punições?

Aregulação brasileira em matéria de segurança e saúde do trabalho, seguindo a tradição de outros países, funda-se sobre um sistema geral de normas cuja efetividade baseia-se precipuamente na imposição de penalidades (multa, interdição, tributação, tipificação criminal etc.) em caso de descumprimento. No Brasil, com algumas exceções (dentre as quais podemos citar o Fator Acidentário de Prevenção – FAP), pouco atuamos, em termos normativos, sob a perspectiva de incentivar comportamentos desejados por meio da regulação.

Obviamente, nenhum sistema legal lastreia-se somente em premiação, de modo que não se poderia cogitar substituir completamente as penalidades normativas. No entanto, a questão é: devemos continuar a priorizar punições em nossa legislação ou seria mais eficaz que mesclássemos às regras punitivas um maior número de normas que estabelecessem incentivos (prêmios) às condutas desejadas em SST?

Uma primeira visão sobre essa questão poderia concluir que punir o comportamento indesejado seria basicamente o mesmo que premiar a conduta desejada. Porém, há diferenças substanciais entre os dois enfoques.

Para serem efetivas, punições exigem uma combinação razoável entre severidade da pena e probabilidade de sua aplicação, o que nem sempre é possível e por vezes implica severos custos aos órgãos regulatórios/sancionatórios. Ademais, normas punitivas costumam gerar

resistências e tentativas de burla (bypass) por parte dos destinatários. Tudo isso sem contar com a natural propensão do ser humano ao risco, e a manter-se em situação de descumprimento normativo, quando se trata de enfrentar eventual perda de recursos econômicos derivados de sanções, o que vem sendo cada vez mais demonstrado nos trabalhos de *behavioral economics*.

Os incentivos ou prêmios, por outro lado, embora também tenham seus defeitos, corrigem certas vicissitudes das normas sancionadoras: os destinatários usualmente se mostram mais propensos a evidenciar publicamente sua adequação à regulação, as tentativas de burla ou de resistência costumam ser menores e o custo de fiscalização, por essas e outras razões, tende a decrescer. Reguladores, aplicadores e destinatários das normas costumam estar mais próximos e manter entre si um fluxo de informações mais amplo e aberto.

Por isso, seria bom refletirmos com vagar sobre a introdução de mais normas premiais em nosso sistema, tais como incentivos a auditorias voluntárias, redução de tributação sobre máquinas e equipamentos mais seguros, depreciações aceleradas para fins tributários de equipamentos que obedecessem às regras de segurança, entre outras que, pela necessária brevidade do texto, deixamos à reflexão do leitor.

Alexandre Demetrius - Promotor de Justiça no Estado de São Paulo

A sabedoria de fazer perguntas na higiene e segurança

Tenho acompanhado de perto a evolução das SIPATs se é que podemos chamar de evolução...

Não, não, não, em alguns casos não é mesmo!

Algumas SIPATs são chamadas SIPAT Show, ok, nada contra o show! O problema é que o show tem sido inadequado.

O que você espera de um show é que durante o mesmo, seus anseios sejam supridos, não é?

No momento de comprar o ingresso já sabemos como queremos ser impactados. Por exemplo, se um goiano como eu comprar ingresso de um "show da terra (sertanejo)" vai querer escutar aquelas músicas que vão falar de chifre (ser corno), de amor, de sexo sem compromisso ou de como é louco por ela, e blá, blá, blá.

Na segurança do trabalho o que se espera de uma SIPAT é que seja focada em segurança e saúde no trabalho. Sabemos que hoje em dia não é bem isso que acontece. Estão priorizando o show em

detrimento da mensagem principal da SIPAT que é formar consciência prevencionista nos empregados.

Precisamos urgentemente rever nossas prioridades!

Você pode estar pensando que o show é importante para atrair a atenção dos empregados. Porém... Quem disse que o show é o único artifício para atrair a atenção dos empregados?

Existem inúmeras atividades que podem ser incluídas dentro da SIPAT como gincanas, quebra gelo e mesmo dinâmicas ou mesmo palestras certas, que, certamente levarão o empregado a pensar mais nas suas próprias atitudes. Pensar em sua conduta de segurança dentro da empresa. Não podemos reduzir a SIPAT a um mero show, a menos que esse show venha de fato contribuir com a conscientização dos empregados da empresa.

Nestor Waldhelm Neto

Técnico de Segurança do trabalho

O conflito entre o médico do trabalho e o perito do INSS

É comum a situação vivida pelo médico do trabalho ao se defrontar com a "alta" dada ao empregado pelo perito do INSS, ainda sem condições de exercer plenamente suas funções na empresa.

Ao médico assistencial cabe a função de diagnosticar, tratar e curar (se possível) e depois, "dar alta" de uma afecção.

Ao médico perito do INSS cabe verificar as condições legais, burocráticas, previdenciárias e de evolução dessa afecção já tratada, não "dando alta", mas apenas concedendo ou suspendendo o benefício previdenciário.

Ao médico do trabalho cabe verificar as condições de saúde e de capacidade específica de trabalho no momento do retorno ou "alta previdenciária".

O que, de fato acontece, é a absurda falta de comunicação entre esses médicos, que deveriam atuar em sintonia, sem preponderâncias de egos ou de hierarquia, cada um se achando dono da verdade e do "paciente", este sim invariavelmente prejudicado, com salário ou benefícios suspensos, à mercê de estigmas, de informações e sugestões trabalhistas e judiciais deturpadas.

O médico assistencial pode ser bom especialista, mas não conhece ou confirma as condições de trabalho. O médico perito do INSS se baseia em estatísticas, em exames e relatórios nem sempre confiáveis, completos e não tendenciosos. O médico do trabalho recebe o "abacaxi" de recolocar o funcionário que, após algum tempo de afastamento, está desatualizado, desmotivado, mal orientado, raivoso e nem sempre apto à jornada produtiva normal e necessária.

E daí entram em briga o líder de produção (a vaga está ocupada), o RH (tem de fechar a folha de pagamento), os médicos (com o CRM nos ombros) e os advogados à espreita, com o trabalhador tonteado e sem rumo.

Não há chave mágica para a solução, mas sim o uso do conhecimento de atribuições e do bom senso, coisas raras nos dias atuais...

Luiz Philippe Westin Cabral de Vasconcellos – Médico do Trabalho.

Piadinhas

- Rapaz, estou muito chateado, acho que me passaram para trás.
- Mas como assim? O que aconteceu?
- Eu emprestei R\$ 200 reais a um cego, e ele disse que quando ele voltar a me ver, ele paga.