



Mensagem ao Leitor



Vamos lá, senhoras e senhores!

O COVID não vai deixar termos as festas juninas regadas de quentão e muita comida gostosa, mas a quadrilha da Segurança do Trabalho não pode parar. Hoje vamos dançar ao som do Safety II, Designer na Segurança do Trabalho, Incentivos e penalidades, Resiliência, Calor em Manaus e um pouco de humor para que os prevenicionistas não percam a alegria.

Um abraço,

Prof. Mário Sobral Jr.

Parte da Produção do Prof. Mário Sobral

Jornal Segurito - Youtube

Vd. 248 - Uma breve história sobre espaço confinado

<https://www.youtube.com/watch?v=OvYkdm1nywg>

Vd. 246 - Grupo de Exposição Similar

<https://www.youtube.com/watch?v=61ARd7wOpGA&t=11s>

SST é o Canal - Youtube

Relatório Técnico de Iluminamento, segundo a NHO 11

<https://www.youtube.com/watch?v=ZPUQZ82dUFI&t=9s>

Como o Mário Sobral recomendaria a sua carreira na ST?

<https://www.youtube.com/watch?v=yM85zFrkhtc&t=60s>

Segurito em Cast – Spotify

438 - Daniel Godoi fala sobre a relação do perito e o assistente técnico

<https://anchor.fm/mrio-sobral/episodes/438--Daniel-Godoi-fala-sobre-a-relao-do-perito-e-o-assistente-tnico-e11rvlr>

434 - Vatieli Coutinho fala sobre a Nota Técnica SEI nº 14127/2021

<https://anchor.fm/mrio-sobral/episodes/434--Vatieli-Coutinho-fala-sobre-a-Nota-Tcnica-SEI-n-141272021-e103ui1>

Segurito na Proteção

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

Soft Skills na Segurança do Trabalho

Professor, estava conversando com um colega do Recursos Humanos e no meio do papo ele falou que na nossa empresa cada vez mais estavam preocupados com as "Soft Skills". Dei um sorriso amarelo e confirmei para não passar por ignorante, mas não sei do que se trata. Já fui no Google, mas ainda não entendi 100%.

Meu filho, só um conselho: se você não sabe algo, diga que não sabe. Não é vergonha nenhuma.

Tá bom, professor. Vou tentar evitar.

Em relação às Soft Skills, também não sabia direito e dei uma pesquisada no Google e meu entendimento é o seguinte: a maioria dos profissionais têm seu foco de desenvolvimento nas habilidades técnicas. Por exemplo, os profissionais de Segurança do Trabalho querem saber de Ergonomia, Higiene Ocupacional, dominar as novas leis e acham que basta isso para ser um bom profissional.

Mas não é isso que as empresas querem, profissionais tecnicamente competentes?

Querem, mas não apenas isso. A cada dia que passa conseguir informações fica mais fácil, o problema é ter competências comportamentais para lidar não apenas com estas informações, mas também com os demais trabalhadores.

Não entendi!

É o seguinte, meu filho, as empresas estão em busca de profissionais estudiosos, mas que também sejam criativos, que consigam se adaptar às diversas atividades, que tenham inteligência emocional para interagir com os colegas de trabalho, que saibam se comunicar, ou seja, que tenham foco nas competências técnicas, mas que desenvolvam cada vez mais as competências comportamentais.

Professor, aí ferrou, né?

Não, meu filho, aí ficou um pouco mais difícil, mas não ferrou. Primeiro passo é fazer uma autoavaliação e verificar o que você precisa desenvolver ou aperfeiçoar. Por exemplo, você não tem boa comunicação, consequentemente precisa ler mais sobre o tema, procurar treinamentos ou mesmo orientação de colegas experientes que tenham esta capacidade e se expor mais. Só de conseguir fazer esta autoavaliação você terá mais possibilidade de melhorar. Boa sorte!

Mário Sobral Jr

Eng. de Seg. do Trabalho

Talvez o leitor tenha dificuldade de encontrar, mas se você quer uma leitura sobre como gerenciar a Ergonomia na sua empresa esse é o livro (importante destacar que eu falei gerenciar, não falei sobre ferramentas ergonômicas).



BOA LEITURA!

Gerenciando a Ler e os DORT
nos tempos atuais

Ed. Ergo.

Hudson de Araújo Couto

Sérgio José Nicoletti

Osvandré Lech

Piadinhas

Pesquisas confirmam que o uso de máscaras em supermercados fez reduzir em 99% o roubo de uvas.

Devido ao Coronavírus, estou suspendendo todos os pagamentos até dezembro. Evitem aglomerações no portão da minha casa.

O profissional de Segurança do Trabalho que não dá espaço para a informação, acaba confinado na ignorância e pode terminar o dia em um espaço com um finado.

MÁRIO SOBRAL JR

SEGURITO+



Mariosobraljr



Jornal Segurito



www.jornalsegurito.com



mariosobral@jornalsegurito.com

Contatos:

Designer e a Segurança do Trabalho

Professor, mês passado estava lendo um livro sobre designer e vi que é um tema que pode ajudar muito na Segurança do Trabalho, principalmente em entender por que há acidentes devido a erros de trabalhadores.

Fiquei curioso, meu filho. O que você leu que lhe ajudou a ter essa ideia?

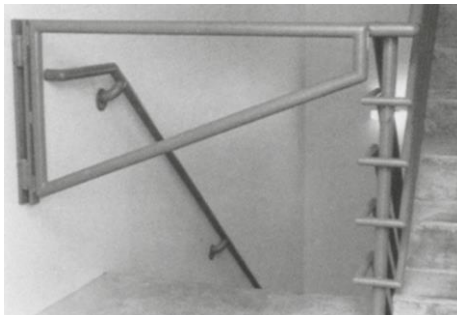
O autor fala que se durante o treinamento para explicar sobre o uso de qualquer coisa, a pessoa ficar pensando: Como vou conseguir me lembrar disso?, significa que o designer falhou.

Quando eu estava lendo isso pensei na orientações para o uso das centrais dos sistemas de alarme da empresa, que em varias tinha muita dificuldade de entender o funcionamento.

Concordo, já vi muito erro devido a comandos serem difíceis de entender.

Para diminuir esses erros, ele apresenta vários pontos de atenção, alguns bem simples como a necessidade do feedback, por exemplo, ao apertar um botão ele precisa ligar um led ou mudar de posição ou qualquer outra forma que demonstre ao usuário que a ação foi realizada. Outro conceito interessante é o do uso de Restrições, ou seja, a maneira mais segura de tornar alguma coisa fácil de usar, com poucos erros, é impossibilitar fazê-la de outro modo.

Um exemplo de restrição é a foto a seguir.



Imagine quando todo mundo foge em pânico para as escadas, a função dessa restrição pode salvar vidas, ao impedir uma disparada para o subsolo "encorajando" as pessoas a parar no térreo e deixar o prédio.

Meu filho, você ainda não disse o nome do livro.

É verdade, o livro é: "O design do dia a dia" do autor Donald A. Norman.

Tem mais alguma informação interessante? Várias, mas uma que já tinha ouvido falar e acho que tem uma boa utilidade prática é a referente às limitações da memória de curto prazo, segundo o autor, não se deveria exigir que uma pessoa se lembrasse de mais que cerca de cinco itens não relacionados de uma só vez.

Obrigado pela dica, meu filho. Vou dar uma olhada nesse material.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho

Norma Regulamentadora não manda tanto

Meu filho, vou lhe fazer uma pergunta bem simples para avaliar uma afirmação que ouvi de um profissional em uma live. Agora me deu medo, professor. Qual a pergunta?

Não se preocupe que é bem simples mesmo. A pergunta é a seguinte: Por que uma empresa é obrigada a fornecer EPI aos trabalhadores?

Professor, acho que é por causa da obrigatoriedade existente na NR 06.

A sua resposta acabou de confirmar o pensamento do grande profissional prevencionista Edwar Abreu Gonçalves, ele afirmou que o normal é os profissionais de SST afirmarem as obrigatoriedades em função das Normas Regulamentadoras.

E não é pra fazer isso não?

Não, ele explicou o seguinte: as NRs se chamam Normas Regulamentadoras porque elas regulamentam uma lei, ou seja, a obrigatoriedade jurídica é do artigo 166 da CLT. Só para você lembrar o artigo é o seguinte:

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao

risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Entendi, professor. Pensando bem, tem total lógica.

Mas o Edwar não parou por aí, para ratificar a afirmação citou o artigo 5º da constituição que em seu inciso segundo, determina o seguinte:

Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

O Senhor aprendeu mais alguma coisa?

Fez uma crítica à revisão de normas regulamentadoras que são realizadas sem necessariamente estarem em sintonia com os artigos da CLT, ou seja, o mais correto não era revisarmos as NRs, mas sim iniciarmos com a revisão do Capítulo V da CLT, para depois regulamentar as modificações por meio das NRs que têm apenas a função de detalhar tecnicamente o dever criado pela lei.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho

Resiliência na Segurança do Trabalho

Algunas palavras entram na moda e uma delas que aprendi no curso de Engenharia Civil e virou modinha faz alguns anos no mundo corporativo é a *Resiliência*. Ouvimos o tempo todo que profissionais e empresas precisam ser resilientes, o que é verdade, mas principalmente para as empresas que pretendem manter a Segurança dos Trabalhadores é uma condição primordial, ou seja, precisam da capacidade de se adaptar antes, durante ou após mudanças que venham a ocorrer sob condições esperadas ou inesperadas. Há uma falsa ideia de que é possível termos a identificação de todos os perigos da empresa e procedimentos e controles estabelecidos para todas as situações existentes na empresa, porém infelizmente não é uma realidade, pois a cada dia os processos são mais caóticos e modificam continuamente e ao mesmo tempo os ajustes precisam ser contínuos. Mas a pergunta que deve vir à sua mente é a seguinte: tudo muito bem, mas como na prática posso fazer com que a minha empresa seja mais resiliente em relação à Segurança do Trabalho?

Excelente pergunta. Primeiro passo é envolver o SESMT de forma antecipada nos projetos, a famosa fase de antecipação presente na Higiene Ocupacional irá nos ajudar a pensar nas alternativas antes que o problema aconteça, além de nos deixar preparados com informações sobre o processo caso algo venha a acontecer no futuro. Além disso, precisamos desenvolver ou estabelecer (e manter atualizada) uma lista de eventos possíveis ou potenciais (como incidentes e acidentes potenciais) e as respostas preparadas correspondentes.

No entanto, é preciso verificar e testar esta capacidade de resposta, uma das melhores é por meio de simulados.

Resumindo a história para não ficarmos com o texto longo, o principal é conhecer o processo, ou seja, conhecer a atividade real e a partir desse ponto estar alerta para os desvios e dessa forma conseguir realizar os ajustes necessários.

Mário Sobral Jr
Eng. de Seg. do Trabalho

Piadinhas

Aquele carro preferido do Alfaiate: o Blazer.



As palavras machucam. Principalmente quando alguém diz: "Me dá um pedaço".



Indicadores para Safety II

Professor, tenho lido sobre Safety II e acho a ideia bem coerente, mas tenho dificuldade de estabelecer indicadores que me auxiliem a analisar o desempenho das minhas ações.

Meu filho, realmente é algo mais complicado, pois na Segurança Tradicional utilizamos principalmente indicadores reativos, pois foca no que deu errado, como por exemplo na taxa de frequência e na taxa de gravidade de acidentes, mas no caso dessa nova visão da Segurança o foco é no processo seguro, ou seja, como as pessoas se ajustam e reagem nas condições de trabalho esperadas ou inesperadas.



Correto, tenho de focar antes e durante e aí que está a minha dificuldade, o senhor tem alguma sugestão para auxiliar com o desenvolvimento dos indicadores?

Não sou especialista no tema, mas posso dar algumas sugestões. Primeiro temos que entender que nesse tipo de gestão o trabalhador é o principal foco, visto como a solução, a peça que vai se adaptar e corrigir os problemas quando surgem de

forma inesperada, com isso acho que devemos focar em indicadores relacionados à aprendizagem e conscientização.

Mas não é a mesma coisa?

Não mesmo. Por exemplo, você pode aprender todo um procedimento de Segurança do Trabalho em função das horas ministradas, do método de ensino e qualidade do material utilizado e ao final, mesmo tendo aprendido o tema não achar que deva aplicar, ou seja, nesse caso você aprendeu, mas não foi conscientizado.

Interessante, acho que posso desenvolver alguns indicadores tendo essa ideia como referência. Tem mais alguma sugestão?

Sim, acho que precisamos de indicadores que indiquem a possibilidade de flexibilidade das ações dos trabalhadores, pois se consideramos que o processo é complexo e muda o tempo todo, mas os nossos procedimentos são vistos como perfeitos e imutáveis não tem como isso dar certo. Precisamos de indicadores que nos permitam visualizar a flexibilidade permitida aos trabalhadores.

Esse vai dar mais trabalho, mas vou pensar em algo.

Pensei em mais um que não é específico da Segurança II, mas sempre será importante de ser considerado, o comprometimento da alta administração, sem a participação dos gestores com os recursos necessários não tem como nenhum sistema de gestão ir para frente.

Obrigado, professor. Já deu uma boa ajuda.

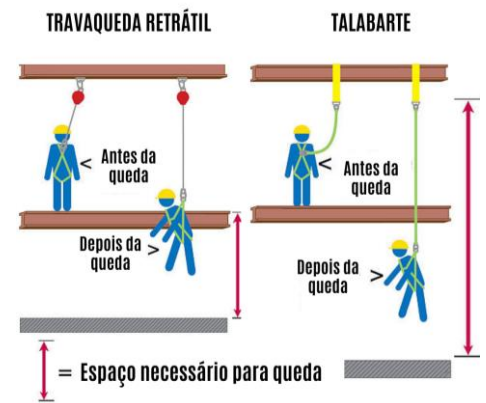
Mário Sobral Jr
Eng. de Seg. do Trabalho

Talabarte ou trava quedas retrátil

Professor, vou ter umas atividades em altura aqui na empresa e estou com algumas dúvidas.

Meu filho, não sou especialista nessa área, mas posso tentar ajudar.

O problema é que estou pensando em comprar cintos com duplo talabarte, mas um dia desses vi um material sobre trava quedas retrátil e achei uma boa alternativa. O que o senhor acha?



Acho um sistema interessante e acredito que a principal vantagem em relação ao talabarte é referente a menor distância de queda livre, ou seja, enquanto com o talabarte você pode precisar de mais de 5 metros de altura, já o trava quedas retrátil vai precisar de menos da metade, além disso não há queda livre, mas sim desaceleração, pois funciona de forma similar ao cinto de segurança dos carros. Outra vantagem é que se você está subindo, por exemplo, uma escada, não há necessidade de ficar conectando mosquetões.

Ok, professor, mas tem o problema do ponto de ancoragem, pois pelo que entendi é mais limitado.

Para atividades na horizontal, que teoricamente é o mais frequente é necessária a instalação de linha de vida e projeto de instalação, na dúvida precisamos consultar o fabricante. Outro problema é que em locais com geração de muito pó, poeira e outros agentes químicos é necessário consultar o fabricante quanto a necessidade de sistema de frenagem isolado, pois os sistemas tradicionais acabam levando os contaminantes para o interior o que pode prejudicar o funcionamento da engrenagem de liberação e travamento.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho

Calor em Manaus

Acho que o leitor sabe que eu moro em Manaus e já deve ter escutado que aqui a temperatura é elevada e em alguns períodos do ano, bem desconfortável. Porém, se formos olhar os termômetros, teremos para os dias mais quentes valores um pouco acima dos 30 graus. Já visitei outras cidades com temperaturas mais elevadas e não senti o mesmo desconforto. Por que isso acontece?

O problema é que além da temperatura, temos também alta umidade relativa do ar, o que influi diretamente na troca térmica que ocorre entre o organismo humano e o meio ambiente pela evaporação.

O processo é o seguinte: o organismo ao perceber que o ambiente está muito quente utiliza da vaso dilatação, ou seja, os vasos sanguíneos da superfície da pele aumentam o diâmetro e aumenta também

o batimento cardíaco. Como tem mais sangue passando próximo a superfície da pele essa área aquece e será possível a dissipação do calor por convecção e radiação. No entanto, pode estar tão quente que esse mecanismo não é suficiente, o organismo então produz o suor com o objetivo de resfriar a pele durante a evaporação que iria transferir o calor da pele para o ar, porém se o ar é extremamente úmido, percebe que essa transferência de "água" será complicada e é justamente o que ocorre em Manaus, o ambiente é quente o organismo tenta usar da sudorese, mas em função da umidade ficamos todos "melecados" sem uma perda efetiva do calor.

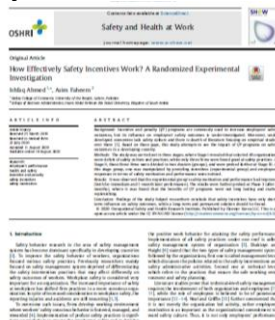
Nada que um suco de cupuaçu bem gelado não resolva.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho

Incentivos e penalidades na SST

Um dos grandes desafios do profissional de SST é atingir e manter o bom desempenho e a motivação dos funcionários, para isso a empresa utiliza diversas estratégias, dentre elas a implantação de verdadeiros programas de incentivos e penalidades.

Antes de continuarmos, acho importante compreender melhor os termos. Em relação aos incentivos, podemos dizer que são uma espécie de promessa da empresa para os trabalhadores que em troca de uma determinada atividade em um prazo preestabelecido irão receber algo da organização.



No caso da penalidade há um mecanismo similar, a diferença é que ao invés de um incentivo positivo, teremos mecanismos como críticas, perda de algum benefício específico ou mesmo demissão, caso o trabalhador não atenda as expectativas da empresa.

Sempre fiquei curioso para saber se esse tipo de programa de incentivos e penalidades (I/P) funcionava e por quanto tempo e no mês passado navegando por um site com diversos artigos sobre SST (bit.ly/2Rlv8c7), achei um estudo interessante, no qual um grupo de trabalhadores recebia o impacto de um programa de I/P e eram avaliados no prazo de um mês e após 3 meses eram novamente avaliados para verificar a retenção das ações decorrentes da influência do programa.

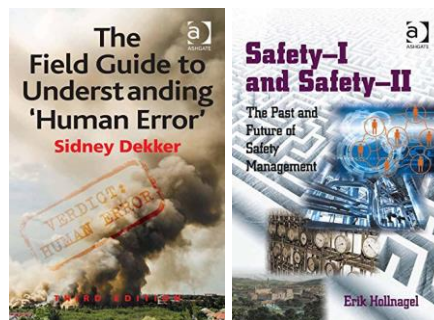
O artigo concluiu que os efeitos do programa permaneceram positivos no primeiro mês, mas não se mantiveram até o terceiro mês, ou seja, as descobertas destacaram que os incentivos à segurança só podem funcionar como uma estratégia de curto prazo na melhoria do desempenho e motivação da segurança. O trabalho indica a necessidade de mais estudos, mas é uma conclusão interessante que deve fazer com que pensemos em novas estratégias alternativas para motivar os trabalhadores.

Artigo completo: <https://bit.ly/343Axx6>.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho

Um pouco mais sobre Safety II

Professor, estava pensando aqui, entre duas reuniões virtuais, que a abordagem tradicional da Segurança do Trabalho é extremamente reativa, ou seja, estabelecemos controles depois que o problema acontece e lógico que isso não está errado, mas acredito que não deveríamos estar restritos a esse formato. Concordo plenamente, meu filho, e essa visão complementar tem nome, chama-se Segurança 2 (na verdade tem vários nomes). Na visão tradicional, além das ações reativas, ainda há a falsa sensação de que sempre seremos capazes de encontrar as causas dos problemas, ou melhor, que iremos encontrar a famosa causa raiz.



Mas o senhor não acha que se procurarmos bem procurado não teremos como descobrir essas causas?

Se estamos pensando em uma máquina que quebrou uma peça, talvez seja possível encontrar, com essa visão linear, a origem do problema, mas quando estamos falando de sistemas sociotécnicos complexos, ou seja, decorrentes de ações de pessoas e organizações, não temos como fazer esse tipo de afirmação, pois há tantas versões possíveis que será inviável saber qual a

versão real.

Mas aí eu estou me sentindo em um beco sem saída.

Olhe para a esquerda que você verá uma porta escondida com uma saída, para abri-la precisamos parar de focar apenas no resultado e passar a focar no processo, ou seja, como os sistemas são cada vez mais complexos e, consequentemente, as interações cada vez mais rápidas entre seus elementos, acaba tornando-se impossível prever todas as situações de trabalho e mudanças ambientais (visão da Segurança 1). Já na Segurança 2 sabemos que as atividades ocorrem de forma rotineira, mas que os acidentes não se repetem diariamente, isso ocorre em função do desempenho dos trabalhadores, ou seja, das adaptações que realizam mesmo quando ocorrem as esperadas variações do processo. Precisamos entender quais adaptações têm sido realizadas, quais conhecimentos são necessários, quais recursos irão auxiliar os trabalhadores, ou seja, precisamos estudar o sistema de trabalho e seu entorno de forma proativa e fazendo os ajustes antecipando os problemas.

Professor, bonito esse discurso, mas bem complicado fazer isso, pois estou entendendo que é preciso estar alerta de forma contínua.

Exatamente, mas isso não significa abandonar o sistema tradicional, quando os problemas ocorrerem iremos tentar descobrir as causas (quando possível), mas em paralelo estaremos monitorando o processo. Concordo que é trabalhoso, mas hoje não vejo outra forma da gestão funcionar.

Mário Sobral Jr

Eng. de Seg. do Trabalho

Piadinhas

Um homem chega ao consultório com um pato na cabeça. O médico pergunta o que aconteceu. O pato responde: - Não sei, doutor. Tudo começou com um caroço no pé...



Quando eu tiver uma ovelha, vou chamá-la de Rover. Assim, quando eu tosá-la, poderei dizer que tenho lã de Rover.



Esse ano a crise tá tão forte que comer carne na Semana Santa não foi considerado pecado, foi milagre.

Por que duas batatinhas foram ao circo? Porque uma era Batati e a outra Batatá.



A professora: Quem se acha burro fique em pé.

Todo mundo senta, mas o Seguritinho permanece de pé.

- Você se acha burro, Seguritinho?
- Não, mas fiquei com dó de ver a senhora em pé sozinha.



O que uma pulga disse à outra?
- Vamos a pé ou esperamos pelo cachorro?