

Mensagem ao Leitor



Vamos lá, senhores!

Ainda estamos no epicentro da pandemia, mas não podemos relaxar. Vamos focar nos estudos para sair desta crise com novas habilidades e mais conhecimentos.

Para ajudá-lo com algumas informações, o Segurito traz um pouco sobre o PGR, cuidados com os EPCs, preocupação com a NR 07, UFIR estadual versus federal, Home Office e pitadas de humor para podermos passar pela tempestade com um sorriso nos lábios.

Prof. Mário Sobral Jr.

Produção do Segurito no último mês

Jornal Segurito - Youtube

Vd. 186 - Algumas orientações para Proteção Respiratória em época de COVID
<https://www.youtube.com/watch?v=lOckFaRiYyA>

Vd. 197 - Toxicidade na Segurança do Trabalho
<https://www.youtube.com/watch?v=bhiyCc0g5zs&t=25s>

SST é o Canal - Youtube

Resumo de um sistema de gestão de SST para a sua empresa
<https://www.youtube.com/watch?v=ZJbUOawFd2Q&t=24s>

5 Passos para conseguir emprego como Técnico ou Engenheiro de Segurança do Trabalho

<https://www.youtube.com/watch?v=C8rvf61Wexw>

Segurito em Cast – Spotify ou Soundcloud

#391 - Claudemir Martins, da Universidade da SST, fala sobre proficiência

<https://soundcloud.com/segurito-em-cast/391-claudemir-martins-da-universidade-da-sst-fala-sobre-proficiencia>

#392 - Alguns cuidados com os EPCs

<https://soundcloud.com/segurito-em-cast/392-alguns-cuidados-com-os-epcs>

Vai realmente funcionar este PGR?

Professor, estou vendo nas redes sociais uma enxurrada de informações sobre o PGR, mas a minha preocupação é como vão garantir que as empresas passem a fazer esta gestão se hoje muitas trabalham apenas com um PPRA CTRL-C / CTRL-V?

Meu filho, não há nada que garanta! Talvez daqui a alguns anos o governo tenha uma estrutura para chegar, por meio de tecnologias, na maioria das empresas, mas realmente hoje isto ainda não é possível.

Mas então é bem fácil não dar em nada esta mudança na legislação?

Não exageremos! Acredito que foi um avanço a consolidação de gestão de riscos em um único documento, com gradação do que é mais crítico e menos crítico, é um registro importante no caso de acidentes graves ou futuras fiscalizações.

Não entendi bem, professor.

É o seguinte, imagine que na sua análise de riscos você não identificou determinado risco ou, mesmo tendo identificado, considerou como sendo tolerável e infelizmente ocorra um acidente fatal naquelas condições. Percebe que há um registro da incompetência ou negligência da empresa?

Outro ponto interessante é em relação às mudanças que irão ocorrer na empresa e que deveriam exigir do SESMT e demais gestores o acompanhamento integrado.

O senhor pode dar um exemplo?

Lógico! Imagine que determinado processo da empresa trabalha com um produto químico e que em função de preço houve uma mudança de fornecedor e consequentemente do produto. Aparentemente o processo não teve alteração, mas dentro de alguns meses começam a ocorrer afastamentos decorrentes da exposição ao novo agente.

Entendi, professor. Neste caso a empresa não terá o registro da avaliação desta mudança e estará exposta judicialmente.

Exatamente! Porém, não sei se você percebeu que estamos dando exemplos de consequências posteriores a determinados sinistros, o ideal, e acredito que isto venha a ocorrer de médio a longo prazo, é que o governo tenha braços, para por meio da tecnologia, alcançar as empresas antes do problema acontecer. Vamos aguardar, mas pelo menos nas nossas empresas precisamos buscar fazer o correto.

Mário Sobral Jr

Engenheiro de Segurança do Trabalho.

Para quem atua ou pretende atuar nos sistemas de proteção de combate a incêndio precisa fazer a leitura deste livro.

Abordagem didática e objetiva em mais de 600 páginas sobre este tema tão importante.



BOA LEITURA!

A Proteção contra Incêndios no Projeto de Edificações
Telmo Brentano

Piadinhas

- Qual sua habilidade?
- Responder cálculos rapidamente.
- Quanto é $42 \times 3 \div 2$?
- 54
- Errou feio!
- Mas respondi rapidamente!



Não vou incluir o ano de 2020 na minha idade. Eu nem usei.

Sem comentário

SST é o Bicho!

Imediatamente Perigoso à Vida ou à Saúde

Limite de Tolerância

Nível de Ação

Mas lembre-se de que até um mosquito pode transmitir doenças!

JORNAL SEGURITO.COM

Será que basta um bom procedimento?

Professor, ocorreu um acidente grave lá na empresa e estamos desenvolvendo um novo procedimento para que isto não volte a ocorrer. O senhor tem alguma sugestão?

Tenho, meu filho! Não considere que será capaz de prever todas as possibilidades em um procedimento.

Mas o senhor não acha que se estudarmos bem o processo, podemos ter uma atividade 100% segura?

Não, não acho. Por mais que conheçamos o processo (e eu não estou dizendo que isso não seja importante), nunca poderemos pensar em todas as variáveis possíveis.

Se isto não é possível como devo elaborar o meu procedimento?

Não interprete minha opinião de forma equivocada, as situações que forem identificadas como potenciais problemas para a saúde e segurança dos trabalhadores devem ser registradas e comunicadas, porém é necessário ter em mente que o trabalhador precisa ter uma margem de manobra para as suas decisões e não necessariamente ele irá seguir o que está escrito, pois teremos situações que não poderão ser previstas, nestes casos, ao invés de uma ação determinada, devemos apresentar diretrizes ou mesmo opções de ações.

Professor, mas se ele não seguir o procedimento pode ser penalizado.

Gostaria de dizer que isto seria uma solução,

mas não será.

Não entendi, professor!

Vejamos o caso do próprio profissional de Segurança do Trabalho, digamos que o procedimento seja abrir Permissão de Trabalho para todas as atividades de terceirizados, porém neste dia tem auditoria e coincidiu do fiscal do trabalho chegar na mesma hora.

O Técnico de Segurança deste seu exemplo precisa de um descarrego professor, pense em um cara azarado!

Deixando a brincadeira de lado, como há uma obrigatoriedade de seguir todos os procedimentos, e na sua opinião, caso não seja seguido o trabalhador deve ser penalizado, o que pode ocorrer? O profissional de Segurança abrir a PT do escritório e não analisar a real situação, o técnico do segundo turno acreditar que a atividade foi avaliada e acabar priorizando outro serviço e como consequência ocorrer um acidente fatal.

O senhor exagerou nas consequências, professor.

Não exagerei e posso lhe dar o exemplo do acidente na plataforma da Piper Alpha com dezenas de mortes e o início do processo foi um erro de procedimento com uma PT. Exagerar na burocracia dificulta o serviço e acaba sendo uma prioridade em relação à própria Segurança do Trabalho.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho.

O Médico do Trabalho não vai atrapalhar?

Professor, o que o senhor achou do item da nova NR 07 que estabelece que o médico responsável pelo PCMSO, caso observe inconsistências no inventário de riscos da organização, deve reavaliá-las em conjunto com os responsáveis pelo PGR?

Achei excelente!

Mas o senhor não acha que pode ter uma intromissão do setor de Saúde na Segurança do Trabalho?

Não acho, não. O que você está chamando de intromissão, eu chamo de trabalho em equipe. Na verdade, se você pensar bem, em empresas que já trabalham com um sistema de gestão, esta relação de proximidade entre estes setores já existe.

Mas se e se eu não concordar com o médico, vou ter de seguir as alterações solicitadas?

Meu filho, neste caso não é uma questão de concordar, mas sim de um alinhamento dos argumentos para chegar a um consenso. Estou até estranhando esta sua resistência, pois já ouvi você reclamando que trabalhou em

empresas em que o médico nem lia o seu PPRa e agora que há um direcionamento para que se trabalhe com uma real visão de SESMT e não apenas de dois setores separados você está com esta conversa.

Desculpe, professor! Meu medo é de o Médico solicitar uma alteração e ter de mudar algo que não concorde.

Entendo, mas não concordo. Primeiro você está antecipando um problema que nem sabe se irá ocorrer, segundo, ter discordâncias é saudável e sempre será possível contra argumentar e mostrar tecnicamente o seu ponto de vista e se por acaso, que eu acho difícil, você vir a ser obrigado a alterar algo, você deve registrar a ocorrência (pode ser enviando um e-mail explicando seu ponto de vista) ou em casos extremos, pedir demissão, mas na minha opinião você está criando um problema que não existe e que eu considero ser um benefício ter sido inserido este item na norma.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho.

Talvez o problema seja você

Este mês li alguns comentários nas redes sociais de profissionais de Segurança do Trabalho desesperançados com a área. Os temas eram diversos: reclamações sobre termos uma fiscalização ineficiente, dos empresários não priorizarem o setor, do desinteresse do governo em priorizar a prevenção, dos valores irrisórios das multas estabelecidas na legislação, da falta de qualidade das escolas na área prevencionista, dos trabalhadores não seguirem os procedimentos passados, da morosidade da justiça e por aí continuava.



Porém percebi que em nenhum comentário o profissional de Segurança do Trabalho tinha pelo menos uma pequena parcela de responsabilidade, sempre era um problema devido aos outros.

Fiquei procurando alguém comentar sobre sua carência de conhecimento sobre temas técnicos e principalmente financeiros que poderiam ser decisivos no convencimento de empresários, esperei ansioso ler algo sobre como devemos entender, ainda na campanha, qual a visão dos políticos na esfera Federal, Estadual e Municipal em relação à Segurança do Trabalho e desta forma talvez pudéssemos ter um voto consciente com alguma possibilidade de mudança estrutural; da autocrítica ao treinamento passado de forma rápida aos trabalhadores e sem uma análise se realmente foi possível passar as informações e caso não tenha sido, estudar a possibilidade de preparar o mesmo treinamento, porém com uma nova abordagem.

Enquanto continuarmos achando que o problema são os outros e que não temos o que fazer além de aguardar, não teremos mudanças, porém se pensarmos que as nossas ações podem ter um impacto na nossa empresa, na nossa cidade, no nosso estado e no nosso país, talvez (e a força da esperança de um talvez pode ser decisiva) possamos aguardar, não para hoje nem amanhã, mas para algumas gerações, uma Segurança do Trabalho que todo trabalhador merece.

Mário Sobral Jr - Eng. de Seg. do Trabalho.



EPI é o último, mas cuidado com o EPC

Professor, o senhor sempre fala que o EPI é a última opção a ser utilizada como controle e de forma transitória.

Meu filho, não sou eu que falo, você encontra na NR 9, NR 6, no PPP, na OHSAS 18001, na ISO 45001 e em diversas normas internacionais.

Sim, sei que é complicado garantir que o trabalhador utilize de forma ininterrupta durante o trabalho, dentre outras limitações, mas não queria falar sobre EPI e sim sobre EPC.



Exatamente sobre que ponto, meu filho?

Assim como temos limitações para o EPI, temos também para o EPC.

Gostei, desenvolva.

O primeiro ponto é em relação à elaboração do projeto. Em algumas empresas que eu

trabalhei até havia o projeto inicial do sistema de exaustão ou de proteções de máquinas, porém o problema eram os puxadinhos que acabavam sendo realizados internamente e sem os ajustes no projeto original.

Realmente é um problema a atualização dos projetos, na verdade em algumas empresas não terá nem o projeto inicial.

Além dos projetos, também há a questão da manutenção destas proteções. Há um desgaste natural dos equipamentos, mas em muitas empresas não há o acompanhamento para avaliar se mantém as condições de projeto, pois como comentei este já foi alterado ou mesmo não existe.

Verdade, meu filho. Outro item que posso complementar nesta sua lista é a falta ou pelo menos do treinamento insuficiente, é comum os trabalhadores não conhecerem as limitações dos EPCs e caso o equipamento não esteja operando nas melhores condições não terá como identificar e informar para o SESMT ou manutenção.

Ou seja, assim como precisamos provar que o EPI está sendo eficaz na proteção do trabalhador o mesmo deve ser feito para o EPC e não tenho visto as empresas muito preocupadas com esta situação.

Mário Sobral Jr
Engenheiro de Segurança do Trabalho.

A CF está errada!

Professor, minha namorada faz Direito e acabo lendo alguns materiais junto com ela e ontem analisando o artigo 7 da Constituição Federal fiquei preocupado.

Meu filho, não lembro do texto do artigo, pode ajudar a lembrar?

O artigo 7º começa assim: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, ... Mas o problema não está aí, e sim no parágrafo XXII.

Se eu não lembrava do artigo quanto mais do parágrafo!

O parágrafo tem o seguinte texto: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Ainda não entendi a sua preocupação.

Pense bem, professor. O artigo 7º indica direitos dos trabalhadores e dentre os direito destaca a saúde e segurança, além da redução dos riscos, ou seja, estava tudo indo direitinho, mas no parágrafo seguinte, como fala a minha mãe, começa a esculhambação.

Qual o parágrafo seguinte:

Vou ler para o senhor: XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Agora entendi a sua indignação.

Exatamente, professor. Estava tudo dentro do que se pode esperar de uma grande lei que define as diretrizes legais de um país e colocam na sequência do direito à saúde, o direito ao adicional de insalubridade, ou seja, é como se a constituição dissesse que a empresa tem o direito de pagar por ela e você será obrigado a vender.

Qual seria a sua sugestão?

Eliminar o adicional de insalubridade. Caso a empresa não consiga manter as atividades em condições saudáveis, simplesmente deveria ser obrigada a parar o processo.

Concordo, meu filho! Mas você sabia que há um artigo na CLT que poderia ajudar a minimizar esta situação?

Qual, professor?

O artigo 191 que trata da eliminação ou a neutralização da insalubridade e no seu parágrafo único apresenta o seguinte: Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Professor, nunca vi este tipo de notificação.

Nem eu, e olha que já trabalho na área faz pouco mais de 20 anos!

Mário Sobral Jr
Engenheiro de Segurança do Trabalho.

UFIR estadual é válida para multas

Em 1991, foi instituída pela Lei 8383 a Unidade Fiscal de Referência – UFIR como parâmetro para atualização monetária de tributos e multas. Em abril de 1997, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria 290 aprova normas para a imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista e utilizando a UFIR são estabelecidos os valores das infrações da nossa conhecida NR 28.

Porém, no parágrafo único do artigo 6º da Lei 10.192 de 2001 encontramos o seguinte:

A reconversão, para Real, dos valores expressos em UFIR, extinta em 27 de outubro de 2000, será efetuada com base no valor dessa Unidade fixado para o exercício de 2000.

Ou seja, o valor da UFIR em 2000 era de 1,0641 e até hoje, infelizmente, não houve nenhuma atualização.

Mas alguém pode se perguntar: há alguns estados que ainda têm UFIR, como por exemplo o Rio de Janeiro, nestes casos devemos utilizar a UFIR Estadual para as multas?

O meu entendimento é que não seria possível, pois teríamos cobranças diferenciadas para uma mesma infração apenas por duas empresas estarem em estados diferentes.

Vejamos o foco da UFIR-RJ, instituída pelo Decreto Nº 27.518/00.

Art. 1º Fica instituída a Unidade Fiscal de Referência do Estado do Rio de Janeiro (UFIR-RJ) como medida de valor e parâmetro de atualização de tributos e de valoras expressos em UFIR, na legislação estadual, assim como os relativos a multas e penalidades de qualquer natureza (...)

Parágrafo único - Os valores expressos em UFIR na legislação estadual serão convertidos em UFIR-RJ.

Ou seja, acho que fica claro que o uso desta UFIR-RJ é específica para tributos, multas e penalidades de qualquer natureza da legislação estadual e no caso das multas estabelecidas na NR 28 são estabelecidas por legislação federal.

Mário Sobral Jr
Engenheiro de Segurança do Trabalho.



Como é o seu Home Office?

Devido à pandemia, uma mobilidade de trabalho tornou-se a mais discutida no momento: o home office ou, como cita a CLT, o tele-trabalho.

Modalidade que há tempos é realizada, o tele-trabalho consiste na realização de atividades administrativas dentro do próprio domicílio do colaborador. Algumas pessoas podem confundir com trabalho externo, mas nem de longe podemos considerar como atividade externa. Esta modalidade de trabalho configura-se por ser realizada exclusivamente dentro do domicílio do funcionário que, por sua vez, possui vínculo empregatício e responde pela execução das atividades como se estivesse dentro do ambiente de trabalho do empregador.



Se o trabalhador responde pela execução das atividades normais como se estivesse executando-as no ambiente de trabalho, como mensurar sua “produção”? Como saber se as condições de trabalho são ideais para realização das atividades normais?

Alguns desses questionamentos estão deixando magistrados e colegiados de cabelo em pé, pois como essa atividade foi “jogada de supetão” devido às medidas governamentais de isolamento e de redução da curva de contágio pelo COVID—19, muitas empresas enviaram seus trabalhadores para modalidade home office sem ao menos questionar quais as condições de trabalho estariam sujeitos em suas residências.

Poderíamos discorrer sobre mães que além de exercer suas atividades laborais, teriam que cuidar dos seus filhos também afetados pelas medidas emergenciais de isolamento, ou sobre colaboradores que estão se revezando entre assistir séries e dar conta das atividades administrativas que antes eram realizadas, sem distrações e, muitas das vezes sonolência do interior dos escritórios.

Porém, falaremos de fatos simples e corriqueiros que têm relação com a famosa Ergonomia que é cobrada na NR 17 como a obrigatoriedade de entregar conforto aos colaboradores em seus postos de trabalho. A primeira pergunta que teremos que nos fazer antes de iniciarmos qualquer dissertação é se

o interior da residência onde se realizam as atividades laborais pode ser considerado “POSTO DE TRABALHO”? Se sim, é de responsabilidade da empresa adequar o mobiliário de trabalho às características psicofisiológicas de cada trabalhador de modo a oferecer boas e/ou corretas condições de trabalho à realização das atividades. Se a resposta for não, podemos acreditar que em breve crescerão os casos de doenças profissionais decorrentes de má adequação dos postos de trabalho e conseqüentemente, aumento do número de pedidos de indenização por problemas osteomusculares relacionados às atividades ocupacionais.

Trocando em miúdos, o colaborador, funcionário ou trabalhador dificilmente terá em sua residência mobiliários capazes de oferecer conforto para a realização das suas atividades laborais. A maioria esmagadora não terá dentro da sua residência cadeira com ajuste que se adeque àquela mesa de jantar que hoje serve como mesa de trabalho. Dificilmente alguém instalará na mesa de mogno da mãe, um suporte de monitor com regulagem de altura por medo de levar uma cacetada na cabeça. Sabemos que um posto de trabalho mal configurado pode trazer problemáticas à saúde do trabalhador que poderão ser difíceis de resolver ou de tratar. Notem que estamos comentando de maneira leve somente o que tange a mobiliários, mas teremos ainda somado a isso velocidade de internet, recebimento e envio de e-mails, comunicação por telefones móveis, utilização de head sets ou fone de ouvidos, entre outros meios físicos que estão intimamente ligados a cada atividade, mesmo em home office.

Alguns problemas podem surgir e a empresa pode ser responsabilizada caso seja provado que agiu com negligência, não dando a atenção necessária à maneira que o trabalho vinha sendo realizado.

Precisamos de decisões na esfera jurídica que talvez possam embasar esse raciocínio, mas não precisamos esperar o trabalhador adoecer para que as medidas de prevenção e proteção à saúde sejam postas em prática.

Luís Fabiano Lopes
Fisioterapeuta do Trabalho e Ergonomista

Piadinhas

Médico falando com o paciente já moribundo:

- E por que o senhor quer ser sepultado no mar?
- É porque minha sogra jurou várias vezes que vai dançar sobre meu túmulo!

Para mais Segurança é preciso mais autonomia

Acho lógico pensar que organizações em que os trabalhadores têm mais autonomia, provavelmente teremos mais sentimento de pertencimento, maior cooperação e conseqüentemente o significado do trabalho como legado estará mais presente.

No entanto, esta autonomia precisa andar lado a lado com a confiança no trabalhador, ou seja, não adianta propagarmos que o trabalhador tem liberdade nas suas atividades, mas em paralelo estabelecermos dezenas de procedimentos, auditorias e toda espécie de controles, neste momento matamos a confiança. Além disso alocamos muito tempo para gerir processos que poderiam ser resolvidos de forma espontânea pelos trabalhadores.

Mas você deve estar se perguntando o que tudo isso a ver com a Segurança do Trabalho?

Na minha opinião, simplesmente, tudo. No momento em que vemos o trabalhador como uma peça que não tem capacidade de avaliar os seus riscos e a qualquer momento pode sofrer um acidente, passamos uma mensagem ruim e limitamos a troca de informações.

O leitor pode estar se perguntando: mas como vou dar esta autonomia? Se ele errar eu serei o responsável.

Eu pergunto para você: Por que você acredita que tem menor possibilidade de erro em relação às atividades da Segurança do Trabalho?

Não se preocupe que eu respondo.

Simplesmente, por acreditar ter conhecimento sobre o tema. Mas e se aumentássemos as informações sobre este e outros temas para os trabalhadores e se passarmos a priorizar os investimentos de capacitação não apenas nos gestores?

Falo isso porque é frequente a empresa pensar em capacitação priorizando gestores e esperando que com esta informação passada para este “grupo de elite” o chão de fábrica seja direcionado (na verdade utilizam muito a palavra conscientizado), porém sem que estes trabalhadores tenham sido capacitados de forma similar. Esquecem que os líderes, por não trabalharem diretamente com o processo produtivo, em muitas situações não irão conhecer o problema concreto que precisa ser resolvido.

A autonomia com a instrução compatível é a solução para maior produção e é claro para a Segurança do Trabalho.

Estas e outras ideias podem ser vistas nos excelentes vídeos sobre Cultura Organizacional da Prof. Carmem Migueles, acesse seu canal (<https://bit.ly/3cekwWRR>) e outros vídeos dela no Youtube.

Mário Sobral Jr
Engenheiro de Segurança do Trabalho.