

REVISTA

EDUCAÇÃO SST.



Maio | 2024
Mensal 05



DESIGN FOR SAFETY

ENTENDA SUA IMPORTÂNCIA



Artigo
SST

ADILSON MONTEIRO
@adilsonmonteirohop

Entrevista
com a
Profissional



TALITA ALMEIDA
Coordenadora de ST

GUSTAVO DUCA

Artigo: Nova visão e abordagens clássicas.

Perfil SST | Espaço do Leitor

História do Profissional | Informar



Palavra do Editor

Olá querido leitores.

Mais uma edição feita com carinho e comprometimento, para que possam se apropriar do conhecimento e evoluir cada vez mais na área. Aqui estamos trazendo um pouco mais sobre a nova visão de segurança e suas interfaces na busca da prevenção. Gostaria de agradecer aos grandes profissionais que contribuíram com informações valiosas e principalmente que possibilitaram a reflexão a cerca do tema. E dizer também que daqui para frente teremos um colunista recorrente que irá contribuir cada vez mais com tema fatores humanos e nova visão: o grande Thomaz Doro.

Bons estudos!

Abraços.

Mateus Carvalho

[@mateuscarvalho.sst](https://www.instagram.com/mateuscarvalho.sst)

Editor-chefe

Mestre em educação

"Um novo olhar para a cultura de segurança do trabalho nas empresas"

SET LIFE

Avenida Washigton Luiz nº 2431 | Piso Superior | Jardim Paulista
CEP: 19023-450 – Presidente Prudente
Whatsapp: (18) 99658-3217 |
www.sejasetlife.com.br | @sejasetlife



MAIO 2024

3

ENTREVISTA COM O PROFISSIONAL

3

INFORMAR

4

TRIBALISMO EM SEGURANÇA:

Conflitos e a (parcialmente falsa) antagonização entre a Nova Visão e abordagens clássicas.

7

EM AÇÃO:

**Completa em Segurança,
Completa prá mim.**

8

**MATÉRIA DE CAPA:
Design for Safety**

12

**Fatores Humanos:
Sabotadores da sua Jornada"**

15

HISTÓRIA DO PROFISSIONAL



Talita Menezes de Almeida

Engenheira Ambiental

Engenheira de Segurança do Trabalho

Nome completo

Talita Menezes de Almeida

Formação

Engenheira Ambiental

Engenheira de Segurança do Trabalho

Há quanto tempo está na área de SST?

16 anos

Como está inserido na área atualmente?

Responsável da área de Segurança do Trabalho de um grupo sucroenergético

Qual a sua especialidade na área?

Desenvolvimento e implantação de culturas preventivistas

Quais as suas expectativas para 2024?

- Uma maior integração de tecnologias na área de segurança;

- Valorização da promoção de uma cultura de segurança cada vez maior nas organizações e dos próprios trabalhadores na busca por um ambiente de trabalho seguro.

O que a área de SST proporcionou para você?

1. A oportunidade de desenvolver o CUIDADO, ou seja, de contribuir para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, proporcionan-

do um ambiente de trabalho seguro e saudável.

2. O reconhecimento e a valorização profissional, o que resultou em diversas oportunidades de crescimento na minha carreira.

O que gosta de fazer nas horas de lazer?

Aproveitar minha família.

Qual mensagem gostaria de passar para os profissionais de SST?

Precisamos diariamente lembrar do nosso compromisso enquanto profissional da área em CUIDAR DE FORMA GENUÍNA DAS PESSOAS, de todas as pessoas, de cada pessoa!

INFORMAR

Evento online



Learning Teams 

Implementação de Times de Aprendizagem em Segurança no Trabalho



Hugo Ribeiro Paulo Gomes Gilval Menezes

Início: 28/05/2024
Encontros às terças, das 19:00 às 20:30
Ao vivo pelo Zoom

Clique Aqui



Bate papo com Tood Conklin



Clique Aqui



TRIBALISMOS EM SEGURANÇA:

Conflitos e a (parcialmente falsa) antagonização entre a Nova Visão e abordagens clássicas.



Atualmente, o debate sobre a Nova Visão da Segurança versus a Visão Tradicional da Segurança tem se expandido para além dos círculos acadêmicos, alcançando os corredores das empresas, discussões no LinkedIn, salas de aula e conversas informais.

Na Visão Tradicional, baseada na prevenção e mitigação, há uma estrutura sólida de procedimentos, planejamento e análise de riscos, fundamentada na padronização e preparação meticulosa. Por outro lado, a Nova Visão da Segurança desafia alguns preceitos estabelecidos, abraçando o erro humano como uma oportunidade de aprendizado e melhoria, e explorando novas fronteiras para compreender a Segurança como uma interação complexa entre humanos, organizações e tecnologias. Abordagens como HOP, FHOSI, Safety II e Safety Differently revelam nuances ocultas da atividade humana, oferecendo insights valiosos para aprimorar a Segurança dos siste-

mas e dos trabalhadores.

Entretanto, neste embate próprio ao encontro do tradicional com a novidade, surge uma cacofonia de posicionamentos que obscurece a compreensão das contribuições de

No entanto, será que essas posturas extremas ou simplistas nos levam ao cerne da questão?

cada abordagem. Três posturas se destacam por não contribuírem para que os conflitos e desacordos sejam colocados de maneira mais esclarecedora, falhando em promover uma compreensão mais profunda das divergências. Acabam por estigmatizar ou simplificar as abordagens e suas contribuições, retratando as novas e as tradicionais como adversárias ir-

reconciliáveis, onde a explicação de uma parece contradizer a da outra, ou como facilmente conciliáveis, com as novas meramente acrescentadas às velhas de forma acumulativa e linear.

A primeira dessas posturas parece defender uma batalha entre o passado e o futuro, algumas vezes encampanada por alguns profissionais das Novas Visões. No entanto, esse fervor em defender suas posições pode levar à negação do valor do conhecimento prévio. Essa rejeição completa não parece ser justificável, sendo crucial reconhecer tanto os avanços quanto as limitações do conhecimento anterior. Somente através desse reconhecimento podemos criticar construtivamente e garantir que nossas críticas sejam ouvidas.

Por outro lado, essa primeira postura possui sua versão similar e com direção oposta entre alguns profissionais mais tradicionais. Uma segunda postura que coloca os novos referências como abstratos, meras questões

teóricas que não teriam aplicabilidade prática profissional de Segurança no dia a dia das empresas, e que se manifesta na dificuldade em aceitar críticas. Assim, não é incomum vermos profissionais desconsiderando a validade de algumas ponderações sobre limites e efeitos colaterais do ferramental clássico, que já são amplamente reconhecidas em meios acadêmicos, como Zeros, Pirâmides, Erro e Violações e Cultura de Segurança enquanto um objeto meio abstrato, sem relacioná-la às práticas e coletivos profissionais.

A resistência às críticas pode ser atribuída a diversas razões e vieses porém, parte dessa aversão carece de base técnica. Em alguns casos extremos, encontramos profissionais que rejeitam não apenas críticas específicas, mas negam até mesmo a base qualitativa das ciências sociais, como a psicologia, sociologia e antropologia. Disciplinas essenciais para a compreensão do comportamento humano e como suas dinâmicas de grupo e aspectos culturais que influenciam a Segurança e o desempenho no ambiente de trabalho, sendo algumas das fontes onde a Nova Visão bebe. Tal negação não só é inconsistente, como também revela a incompreensão do que realmente constitui a ciência por parte desses profissionais.

Uma terceira postura, menos polarizada que as anteriores mas igualmente simplista, considera que as inovações da Nova Visão podem ser facilmente adicionadas à caixa de ferramentas da Visão Tradicional, sem levar em conta as diferenças fundamentais entre as abordagens. Os novos referenciais são vistos como meras adições ao conjunto de técnicas e ferramentas existentes, facilmente assimiláveis pela abordagem tradicional, como mais uma peça na engrenagem da Segurança. No entanto, esse “jogo de soma” não reflete totalmente a realidade, mas exige uma mudança fundamental na mentalidade organizacional, especialmente quando consideramos como cada abordagem entende e atua em relação ao erro hu-

mano e às violações de procedimentos, por exemplo.

No entanto, será que essas posturas extremas ou simplistas nos levam ao cerne da questão?

É possível que tenhamos perdido de vista a verdadeira essência das abordagens em meio às platitudes retóricas que multiplicam-se no buzz atual. Assim, este texto propõe uma reflexão, apontando para alguns referenciais importantes (mencionados ao final), e que podem ajudar a transcender as dicotomias.



As ideias de Thomas Kuhn sobre as (r)evoluções científicas e a mudança de paradigmas estabelecidos oferecem uma perspectiva valiosa para entendermos as dinâmicas no campo da Segurança. Ele nos mostra que o progresso técnico/científico não segue uma trajetória linear, mas sim por meio de mudanças descontínuas e transformadoras, culminando em práticas mais adequadas às novas realidades. Da mesma forma, o cenário atual de mudanças e transições na Segurança implica em uma reavaliação das abordagens convencionais, exigindo sua adaptação para a integração de novos conceitos e práticas.

Essas mudanças nos remetem à história dos debates entre as ciências exatas/naturais (como física e química, que são as fundações dos métodos e abordagens das engenharias) e as humanas/sociais, especialmente

aqueles ainda durante a 2ª onda de estudos sociais sobre o conhecimento técnico/científico no meio século passado. Nesse contexto, a consolidação das ciências sociais como disciplinas científicas legítimas nos ensina que a evolução técnica é um processo complexo, onde a superação das dicotomias e a integração de diversas perspectivas são essenciais. As ciências exatas/naturais, com sua ênfase em métodos quantitativos e mensuração objetiva, muitas vezes colidiram com as ciências humanas/sociais, que destacam a subjetividade, a compreensão contextual e a abordagem qualitativa. Entretanto, as soluções não são encontradas exclusivamente em uma única escola de pensamento, onde reconhecimento das abordagens “soft” trouxe uma compreensão mais profunda das dimensões subjetivas e culturais, enriquecendo as investigações e possibilitando uma aplicação mais eficaz dos princípios objetivos.

De forma similar, a questão histórica entre as “duas ergonômias”, a dos Fatores Humanos inglesa e a Ergonomia da Atividade francesa, pode oferecer insights úteis para nossa reflexão. Identificar e sistematizar como elementos humanos, materiais e organizacionais influenciam a atividade, tal como a abordagem dos Fatores Humanos o faz, é crucial para a produção de conhecimento em ergonomia. No entanto, como o professor Francisco Lima bem indica, o equívoco surge quando se tenta aplicar esse conhecimento de forma direta, sem considerar a complexidade da situação de trabalho e a natureza situada da atividade humana. A Ergonomia da Atividade reconhece que a realização do trabalho envolve a conciliação de objetivos conflitantes e exige a participação ativa dos trabalhadores. Portanto, enquanto o conhecimento acumulado sobre os fatores humanos é importante, ele só se torna verdadeiramente relevante quando é testado e validado na prática.

A “melhoria contínua” não se dá apenas por acumulações positivis-

tas, mas também pela sua mudança e adaptação para integração de novos referenciais. Enquanto estratégias clássicas de Segurança, como regras e análises de risco convencionais, permanecem (mais ou menos) relevantes a depender dos contextos, é fundamental reconhecer práticas obsoletas que precisam ser abandonadas para permitir a inovação. A evolução técnica na Segurança requer uma abordagem pragmática que equilibre a preservação dos aspectos fundamentais com a abertura para o desenvolvimento e implementação de novas estratégias.

Fica evidente que os novos referenciais teóricos não excluem outras estratégias de forma irrestrita; quem age de maneira contrária ainda não captou corretamente suas contribuições. Por outro lado, a ideia de estabelecer esses referenciais em uma relação de sucessão ou hierarquia é justificável apenas em termos históricos, não práticos. Não devemos considerar os novos como superiores aos clássicos, nem vê-los como uma etapa subsequente, como algo a ser explorado apenas após dominar os clássicos, mas sim desde o início, para possibilitar a aplicação adequada dos mesmos diante de situações concretas.

Neste ponto, a abordagem da Segurança Integral proposta por Rene Amalberti oferece lições e insights valiosos. Essa abordagem reconhece a importância tanto a Segurança Normatizada (baseada na antecipação e comportamentos de conformidade, com foco em especialistas, barreiras técnicas, regras e procedimentos) quanto a Segurança em Ação (baseada na adaptação e comportamentos proativos, enfatizando a competência, recuperação e capacidade de aprendizagem), retroalimentando aspectos normativos a partir da Atividade/WAD (Work as Done). Isso implica em um reconhecimento mútuo entre ambas as formas de Segurança, embora a falta de valorização do Atividade/WAD até recentemente explique que inovação atual seja vista como trazer a Segurança em Ação para a mesa de discussão.

Os novos referenciais não desqualificam a Segurança Normatizada; eles simplesmente evidenciam suas limitações e a reenquadram suas potências. Da mesma forma, a valorização exclusiva da Segurança em Ação também é inadequada. As críticas aos limites e efeitos colaterais das estratégias clássicas não negam o que foi feito até agora, mas o reconhecimento mútuo entre as abordagens não deve ser encarado como a simples adição de mais uma ferramenta. Os novos referenciais trazem nuances na utilização dos tradicionais, onde o reconhecimento da Atividade/WAD tem o poder de transformar nossa compreensão sobre como as pessoas interagem com máquinas, ferramentas e regras.

É fundamental reconhecer para poder criticar, mas também é necessário que a crítica, bem embasada e assertiva, possa ser feita sem ser estigmatizada ou simplificada. Somente assim avançamos. Nessa jornada, tanto os referenciais novos quanto os tradicionais têm seu valor, sobretudo quando reconhecem suas limitações e os possíveis efeitos colaterais. Ao abraçarmos a multiplicidade de perspectivas a partir de reflexões críticas, podemos melhor situar e aprimorar nossas práticas em Segurança.

Esse artigo utilizou a seguinte bibliografia na sua composição:

- A estrutura das revoluções científicas. Thomas Kuhn; 1992.
- Ergonomia e Fatores Humanos. Francisco Lima, 2023 (Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos)
- Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial: um estado da arte. François Daniellou, Marcel Simard e Ivan Boissière; 2010 (ICSI – Instituto para uma Cultura de Segurança Industrial).
- Gestão da Segurança: teorias e práticas sobre as decisões e soluções de compromisso necessárias. Rene Amalberti; 2016.
- O Golem: o que você deveria saber sobre ciência. Harry Collins e Trevor Pinch; 2009.



Mini CV Gustavo Duca

Engenheiro de Produção formado pela UFMG, com especializações em Segurança do Trabalho pela FUMEC e Ergonomia e Projeto pela UFMG. Mestre em Engenharia de Produção na linha “Estudos Sociais em Trabalho, Tecnologia e Expertise” também pela UFMG. Atuou como coordenador em Usinas Hidroelétricas de grande porte, consultor no planejamento e implantação de Sistemas de Transmissão, engenheiro em empresas de alto risco (Grau 3 e 4), e como consultor, professor e pesquisador de Cultura de Segurança, Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial (FHOSI) e Human and Organizational Performance (HOP).

Contato

www.linkedin.com/in/gustavo-duca

duca.gustavo@gmail.com

EM AÇÃO!

COMPLETA EM SEGURANÇA, COMPLETA PRA MIM

No dia 22 de maio de 2024, foi realizada uma blitz, organizada pelas transportadoras e pela equipe da TSI com a presença da liderança de SSMA da Ipiranga, o maio amarelo. o evento, que teve início as 05:00 horas da manhã e se estendeu até às 11:00, com objetivo de orientar e conscientizar os motoristas frente a sua operação e condução dos veículos nas vias públicas

Foi uma grande oportunidade, também, de agradecer a esses trabalhadores que abastecem todos os dias os nossos postos e contribuem para a vida em movimento da sociedade, ressaltando o slogan da campanha de 2024 motivada pela Ipiranga:



Design for Safety – Excelência na Cultura Organizacional voltada para a Segurança e Saude dos trabalhadores (as).



de início do processo (start-up) sendo assim , muito difícil incorporá-las no projeto de início a :

- O investimento já ter o investimento consolidado (CAPEX) e não ter margem para adicionar outros valores ;

- Modificações podem impactar na produtividade já especificada e assim criam problemas em equacionar as modificações solicitadas no planejamento geral do sistema (produtividade e rentabilidade);

- A desmobilização das equipes de projeto e construção inviabilizando a modificação ainda em fase de construção;

- Impacto em custos de atraso do início da operação e consequentemente perdas de produção e prejuízo no planejamento financeiro;

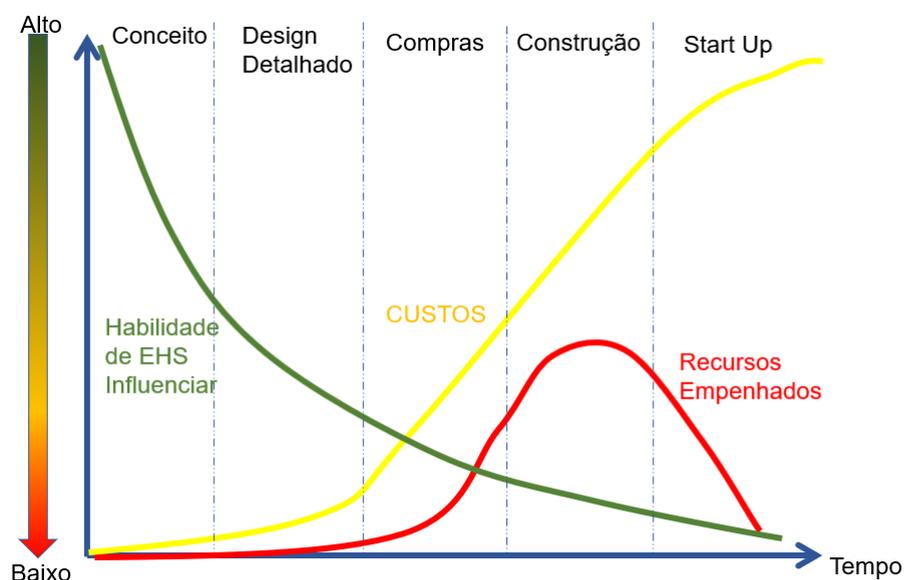
- Grandes dificuldades de fazer modificações já na fase de operação pela limitação dos custos operacionais (OPEX) , já que estes entram diretamente no valor do produto ou serviço , impactando as margens de lucro esperado pela empresa;

Você como profissional da Segurança, já deve ter se deparado com instalações perigosas e que por mais que faça não consegue instalar meios de trabalho seguro (por limitação do próprio equipamento, processo ou condições de investimento (custos da parada de produção) dependendo somente do comportamento assertivo dos trabalhadores(as) para que nada aconteça, porém com a angústia de saber que todos nós humanos, somos falíveis e que um dia um erro possa acontecer e o acidente apareça, afinal errar é humano.

Sabemos que a Segurança é uma responsabilidade compartilhada por todos na empresa. Projetar para eliminar ou minimizar os perigos, antes que qualquer evento ocorra no local de trabalho, é a principal prioridade na hierarquia de controles dos riscos, uma ferramenta fundamental usada pelos profissionais de segurança. A hierarquia do controle de risco, no mais alto nível e mais eficazes, são: (1) eliminação, (2) substituição, (3) engenharia controles, que ao mesmo

tempo são as mais difíceis para serem implantadas em uma fase posterior ao startup da operação.

O grande problema para aplicação dos altos níveis da hierarquia de riscos esta na percepção dos perigos ou mesmo possíveis ações de minimização ou eliminação somente na fase



Baseado: Ability to influence key project goals is greatest early in the project schedule during planning and design (Szymberski, 1997)

O gráfico acima mostra a influência da Segurança em apresentar problemas em um projeto ao longo de sua vida, levando-se em conta os custos e recursos necessários para fazer as modificações necessárias. Veja quanto mais tardia a intervenção da Segurança em antecipar problemas (perigos, legislação, melhorias, etc.), ou seja já nas fases de compras, construção e startup, maior é o custo e menor são os recursos do projeto para efetivá-las. Porém quanto mais cedo a Segurança apresentar tais modificações e exercer influência nas decisões, ou seja, no conceito e no design, menor é o impacto de custos e recursos.

Imagine que possa já na concepção da instalação ou em sua modificação possa opinar e retirar/minimizar os perigos, trabalhando multidisciplinarmente com seus colegas de outros setores no projeto e na construção de realidades onde a Segurança e Saúde são a primeira chave de seleção para associar produtividade ao ambiente seguro no Negócio. Isso é possível quando a empresa adota a prática e filosofia do Design for Safety (DfS).

Aprender sobre o conceito Safety for Design (DfS) pode ajudar a entender porque ele é importante no Mundo, cada mais exigente em aspectos de sustentabilidade, integrando o contexto organizacional às condições do cuidado com as pessoas, especialmente as da linha de frente, de uma forma inteligente e prevenindo perdas para a Organização. Neste artigo, discutimos o que é DfS e sua contribuição para a sustentabilidade compartilhando uma visão geral e essencial de como a liderança e profissionais da Segurança do Trabalho podem desenvolvê-lo.

Essa influência pode ser garantida pela filosofia Design for Safety (DfS) que é a aplicação de conceitos de técnicos de engenharia, gestão e fatores humanos na criação de ambientes seguros e saudáveis dentro das limitações de investimento, tecnologia e produtividade do Negócio ao longo do ciclo de vida do produto, serviço, processo e instalações (máquinas e equipamentos).

Originalmente o DfS ela nasceu nos Estados Unidos da América, tendo início em um artigo técnico apresentado por um gerente de engenharia da Boeing, Amos L. Wood, na reunião anual do Instituto de Ciências Aeronáuticas (ISA), janeiro de 1946 em Nova York. Este artigo abordou a importância da estrutura organizacional de um fabricante para incorporar um foco na segurança desde o projeto até a análise pós-acidente. Foi in-

Originalmente o DfS ela nasceu nos Estados Unidos da América, tendo início em um artigo técnico apresentado por um gerente de engenharia da Boeing, Amos L. Wood, na reunião anual do Instituto de Ciências Aeronáuticas (ISA), janeiro de 1946 em Nova York.

titulado “A Organização do Programa de Segurança Aérea de um Fabricante de Aeronaves”. Cerca de oito meses depois, em setembro de 1946, um documento técnico apresentado por William Stieglitz, um engenheiro aeronáutico, numa reunião especial da ISA incorporou uma visão mais ampla. Estas incluíram as seguintes citações:

- “A segurança deve ser projetada e integrada nos aviões, assim como o desempenho, a estabilidade e a integridade estrutural.”
- “A segurança é um assunto especializado, assim como a aerodinâmica e as estruturas.”
- “Um grupo de segurança deve ser uma parte tão importante da organização de um fabricante quanto um grupo de materiais, aerodinâmica ou pesos...”

Assim esta filosofia foi incorporada aos projetos do exército americano através do MIL-STD-882 (SYSTEM SAFETY PROGRAM REQUIREMENTS) e dado o sucesso, foi também adotado pela NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), através do nome Prevention through Design (PtD), sendo a missão do programa através do Design é prevenir ou reduzir lesões, doenças e fatalidades ocupacionais por meio da inclusão de considerações de prevenção em todos os projetos que impactam os trabalhadores. Seus objetivos são:

- Eliminar perigos e controlar os riscos para os trabalhadores até um nível aceitável “na fonte” ou o mais cedo possível no ciclo de vida dos itens ou locais de trabalho.
- Incluindo projeto, redesenho e modernização de instalações de trabalho novas e existentes, estruturas, ferramentas, instalações, equipamentos, máquinas, produtos, substâncias, processos de trabalho e organização do trabalho.

- Melhorar o ambiente de trabalho através da inclusão de métodos de prevenção em todos os projetos que afetem os trabalhadores e outras pessoas nas instalações.

O excelentes resultados desta filosofia, notadamente na construção civil, fez com que fosse adotada em mais de uma dezena de países no Mundo.

A utilização da filosofia DfS incentiva decisões em cada fase do processo de design que reduzirão os impactos negativos na Segurança e Saúde dos trabalhadores(as) e também no meio ambiente, alinhando as condições financeiras e de produtividade para o resultado final satisfatório. É uma abordagem integrada e holística das técnicas da Engenharia de Segurança do Trabalho e modernos meios de gestão da Segurança Ocupacional incentivam o compromisso da Liderança já na concepção de processos, de menor ou maior porte, trazendo os riscos laborais, financeiros e de produtividade a valor presente como base para as discussões de soluções e investimentos que irão rentabilizar o Negócio no presente e futuro. Essa abordagem integrada do DfS impacta positivamente todas as fases do ciclo de vida de uma instalação e até um produto, incluindo projeto, construção, operação e desativação.

Trabalhar em DfS para uma organização, todos os envolvidos devem avaliar as melhores maneiras de melhorar as condições de negócios de maneira mais eficaz, no presente e no futuro. As condições de Segurança e Saúde do trabalhador (a) são as condições básicas a se avaliar que também contribui a sustentabilidade do projeto a fim de garantir que eles possam lidar com as necessidades do Negócio ao longo do tempo.

A grande vantagem de se iniciar

os estudos de DfS é o baixo custo dado pela experiência de profissionais das áreas já existentes na empresa (SESMT , Engenharia , Produção , Manutenção, etc.) constituindo uma equipe multidisciplinar para executar análises que são necessárias para influenciar o contexto seguro e saudável, além dos objetivos do Negócio.

Nas fases de concepção e design , estamos em uma ambiente de investimento, ou seja , CAPEX que é a sigla da expressão inglesa CAPital EXpenditure, que pode ser definida como Despesas de Capital ou Investimentos em Bens de Capitais. Em bases práticas é um dinheiro destinado ao projeto e não entra na composição de preço do produto e serviço e sua eficiência se dá pelo gasto do valor planejado, prazo e parâmetros de qualidade atingidos no projeto. Assim é diferente quando falamos de OPEX que é a sigla do termo em inglês Operational Expenditure, Ao contrário do CAPEX, o foco desse tipo de gasto está nas despesas e dispêndios operacionais, bem como na manutenção da empresa.

E a Segurança , o que tem a ver com isso? Exemplo : se a Segurança apresentar uma necessidade de uma linha de vida (NR35- trabalho em altura) na fase de CAPEX este será avaliada dentro do custo total do projeto , o que é muito pequeno , e tem seu impacto de custos amortizado por anos ao longo do período de amortização financeiro, longo prazo. Porém esse mesmo equipamento apresentado para ser instalado depois da entrega do projeto , no fase OPEX, seu valor deve ser inserido dentro das despesas de operação podendo impactar diretamente a margem de lucro esperado no preço do produto ou serviço vendido , curto prazo.

Este ponto explica a constante tensão entre Segurança e Operação nas questões de modificações nas operações a favor da prevenção , pois a operação tem sua margem de gastos extremamente apertada não podendo assumir investimentos e assim , mesmo entendendo a necessidade , não tem condições de assumir gastos além dos planejados , gerando o conflito pela falta de entendimento da Segurança deste aspecto.

A ampliação da visão dos ganhos com a prevenção dentro do Ciclo de Vida do produto e serviço , aliando a conceitos da Sustentabilidade, pela empresa, traz a Segurança em um

paramar estratégico , voltado para o Negócio e o DfS gera muitos ganhos tais como :

- Diversidade e inclusão
 - o O convite para a participação multidisciplinar no projeto gera comprometimento, inovação e reduz as incertezas do projeto pela adoção do conhecimento tácito e a diversidade de opiniões . Esta gera valor local.
- Financeiro
 - o As soluções de apresentadas são alinhadas ao planejamento financeiro do projeto e seus custos operacionais , de preferência , até o tempo de vida útil , incluindo os custos de desativação , sucateamento e tratamento de eventuais resíduos.
- Operação
 - o A análise DfS deve propor componentes de outros tipos como manutenibilidade (equipamentos e sistemas de proteção -coletiva e individual, sistema de monitoramento ambiental (casos de projetos com impactos ambientais sujeitos a controle governamental) e também indicar sistema de gestão da segurança e saúde.

O DfS também contempla o quociente Social , com a adoção de altos padrões de levantamento e tratamento de riscos no ambiente de trabalho através:

- Pesquisa de das legislação (segurança e saúde no trabalho e am-

Pode até parecer que é complicado e até difícil de se implantar, porém iniciar com esta filosofia pode ser feito de maneira simples

biental) aplicada, standards corporativos da organização e lições aprendidas a serem aplicadas;

- Identificação , análise e avaliação de riscos (segurança , saúde e ambientais) – Ex. ISO 31000;
- Apresentação e pesquisa de campo com trabalhadores(as) e supervisão de primeira linha para análise de viabilidade e aplicabilidade no processo;

O DfS é constituído de vários relatórios ou cadernos deo design do projeto, tais como:

- Design de Conceito : aplicação de filtros para assegurar que a missão , visão , valores e princípios da organização, legislação aplicável, expectativas de rendimento e produtividade, etc. , estão presentes no projeto.

- Design de Compra : elaboração de todas as especificações técnicas para compra de serviços e ativos de forma compliance e atendendo altos padrões de Segurança;

- Design de Construção : gestão de contratos para execução do projeto em todas as fases da construção/modificação garantindo o compliance e alinhamento do conceito de segurança e saúde por todos no projeto. A Segurança participa desde a confecção dos parâmetros legais e corporativos, layout, acompanhamento do andamento e interação nos eventos na construção/modificação.

- Design de Operação: layout e fluxos operacionais estabelecendo os métodos e prevenção para atingir qualidade esperada , integração com outros processos industriais, ergonomia, fatores humanos, etc.

- Design de Manutenção: estudo dos principais riscos e métodos de manutenibilidade , modulabilidade , eficiência, tempo gasto, disponibilidade , etc.

- Design de Ensino : métodos e formas para ajudar o processo de aprendizagem segura na operação , manutenção entre outros processos, preferencialmente usando a visão andragógica, ou seja , a forma adequada do adulto aprender;

-Design de Mudança : análise das possíveis expansões e reformas associando os riscos relativos a operação e ao impacto no entorno;

- Design de Descomissionamento: ao final do ciclo de vida do equipamento ou processo, identificar métodos seguros para a reciclagem e sucateamento, incluindo questões ambientais e legais;

Pode até parecer que é complicado e até difícil de se implantar, porém iniciar com esta filosofia pode ser feito de maneira simples : em uma próxima compra de uma ferramenta ou de uma máquina por exemplos, simplis-

mente perguntando aos operadores idêias para melhorar sua segurança ou mesmo aplicando programas que já existem como o Gerenciamento de Mudança (MOC – management of change), podendo ser estendida para um projeto de grande porte como construção de uma nova fábrica.

O DfS propõe uma nova visão da integração da Segurança ao Negócio, mudando o contexto e assim direcionando comportamentos seguros além de aplicar a alta hierarquia de gestão dos riscos (eliminação , substituição e controles de engenharia), reconhecendo as limitações de tecnologia, investimento e tempo , mas , ao mesmo tempo , ajudando a criar soluções que tem todos os objetivos organizacionais atendidos de forma proativa.

A questão central torna-se então: o que está impedindo das organizações terem a Segurança como fator na engenharia de design das soluções de projeto? Existem, acredito , dois fatores principais :

- desconhecimento da importância da prevenção na fase de design e seus ganhos reais ;

- cultura da culpabilidade frente a eventos indesejados, dado ao custo elevado das soluções de mudança no processo, preferem investir no comportamento humano , acreditando ser a solução mais barata eficaz, sendo na verdade uma ilusão;

A adoção estratégica da Segurança pelo DfS permite às partes interessadas, como engenheiros, profissionais da segurança, projetistas, construtores/fabricantes, fornecedores e até trabalhadores e trabalhadoras a entenderem que as lacunas da Segurança Ocupacional no projeto devem ser trabalhadas no contexto do Design e não mitigadas pelo comportamento humano, como controles administrativos e usos de EPI's, justificando o projeto centralizado no humano e não só na produtividade e/ou custo, mas de maneira integrada a estes.

É uma decisão da Liderança criar a Segurança estratégica para apoio aos conceitos de design dos processos, produtos e serviços. Relutar a essa decisão é determinar que projetos novos e existentes continuam a serem desenvolvidos com perigos e riscos inerentes e não controlados, portanto, mantido o potencial de causar sérios acidentes e perdas financeiras importantes, chegando a afetar até a

imagem da Empresa.

Quando o DfS é incorporado à cultura de uma empresa, as atividades, em geral se tornam mais eficientes com menos tempo de inatividade e todos ganham.

Conclusão :

A principal prioridade de cada Organização é de ser fornecedor de um local de trabalho seguro e livre de riscos graves à integridade física e saúde dos trabalhadores (as), garantindo que o local de trabalho esteja em total conformidade do contexto laboral com todos os padrões, ensino e dispositivos aplicáveis para manter a segurança na instalação. Ao adotar e priorizar o humano como centro do Design ou pelo menos no mesmo nível da produtividade e rentabilidade, construi uma cultura que incentive todos os funcionários (as) a valorizar a segurança e garantir sua opinião e relatos sejam livres e aceitos tornando a prática da segurança um processo contínuo onde todos querem participar independentemente em uma realidade sociotécnica complexa e dos avanços das novas tecnologias, técnicas e práticas.

Ainda mais, com uso do DfS este melhorará o quociente social da sustentabilidade do Negócio , melhorando a moral dos trabalhadores devido ao menor número de acidentes. Além do mais, quando a Segurança é abordada no início do projeto, ela é mais eficaz e é uma decisão inteligente e mais econômica a longo prazo para a Organização. No entanto, nunca é tarde demais, pois benefício do DfS pode ser realizado durante as operações das instalações através dos gerenciamento de mudanças (Management of Change -MOC), conseguindo este benefício para operações em andamento.

Quando alinhamos a prática do DfS Design For Safety , para estruturação do contexto e aplicamos a filosofia HOP – Desempenho Humano e Organizacional , nos seus princípios , errar é humano , culpar não resolve nada , aprender é vital , como o Líder reage importa e totalmente alinhado como o último que é o contexto dirige o comportamento, criamos uma gestão de alto nível da Segurança , retroalimentada , no presente e no futuro , ajudando em muito a vida da Organização em termos da sua Sustentabilidade e longevidade comercial.

Adilson Monteiro



Escritor, professor, palestrante, influenciador digital, consultor e auditor na Cultura da Segurança e Head EHS com 25 anos de experiência.

Escritor, professor, palestrante, influenciador digital, consultor e auditor na Cultura da Segurança e Head EHS com 25 anos de experiência.



Nesta edição, exploraremos alguns desafios enfrentados durante uma Jornada de Fatores Humanos dentro do contexto organizacional. Vamos nos referir a esses desafios como “sabotadores”, um termo sugerido por um profissional experiente da área operacional, que tem se dedicado à aplicação dos princípios de Fatores Humanos em suas decisões diárias.

Após a leitura da edição anterior, na qual abordei a definição dos Fatores Humanos e apresentei exemplos didáticos, estou confiante de que agora você já possui os 5 passos essenciais para iniciar sua Jornada. No entanto, reconheço que algumas dúvidas podem ter surgido durante a leitura, tais como:

- Ah, quero ver isso aplicado no mundo real; na prática, a situação é mais complexa;
- Se eu levar isso para a Diretoria, eles podem interpretar como uma defesa dos problemas dos empregados;
- Como aplicar esses conceitos diante de tantas normas regulatórias e exigências dos clientes?

Ao considerar tais questionamentos potenciais, optei por identificar alguns sabotadores comuns que você pode encontrar nesta Jornada. É importante ressaltar que essa lista não é exaustiva, e as sugestões de abordagem não se trata de uma solução defi-

“Fatores Humanos: Sabotadores da sua Jornada”

nitiva, mas sim, uma provocação para que você possa realinhar seu caminho sempre que julgar necessário.

“A Segurança em Ação x Segurança Normatizada”

É importante reconhecer a distinção entre Segurança em Ação e Segurança Normatizada (Morel, Amalberti, Chauvin, 2008). Enquanto a primeira representa a segurança real que se manifesta no dia a dia, a segunda está associada às normas, regras e procedimentos. A convergência desses conceitos, conhecida como Segurança Sistêmica (Daniellou, Simard, Boissières, 2010), apresenta um dos primeiros desafios que podem se tornar “sabotadores” durante a Jornada de Fatores Humanos.

Normas, regras e procedimentos são geralmente desenvolvidos com a intenção de aumentar a segurança real. Contudo, é crucial reconhecer quando o excesso de regulamentação pode falhar em promover a segurança desejada ou até mesmo criar novos riscos (Dekker, 2001; Hale & Borys, 2013). Este é um aspecto fundamental a ser considerado diante desse primeiro “sabotador”.

Quando as regras passam a ter mais importância do que a própria segurança, é hora de reavaliar a estrutura estabelecida para garantir que a Segurança Real não seja comprometida pela Segurança Normatizada.



Em uma brincadeira com uma frase icônica do pai da Gestão Moderna, Peter Drucker, podemos dizer que: “A Segurança em Ação devora a Segurança Normatizada no café da ma-

nhã”.

Certa vez, conversando com um Profissional de Altíssima Liderança em uma Operação Offshore, ele me contava de um teste que fizeram para verificar a operacionalidade de um equipamento (que já havia sido testado em outras situações) e o quanto arriscado era a realização deste teste. Neste caso se arriscar ao ponto de um acidente trágico era importante porque era uma exigência do padrão.

É provável que você também já tenha se deparado com uma grande quantidade de verificações, liberações e procedimentos que, devido ao excesso, atrasam o início de uma tarefa, resultando em uma pressa posterior para concluí-la dentro do prazo estipulado.

Outra situação comum é a imposição de novos padrões, verificações e procedimentos após a ocorrência de eventos inesperados. Um exemplo simples e familiar para muitos leitores pode ajudar a ilustrar este ponto. Veja só:

O Diálogo Diário de Segurança (DDS) foi concebido e implementado como uma oportunidade para os profissionais discutirem diariamente a segurança das tarefas que realizariam durante o dia. Uma bela iniciativa por sinal.

Contudo, em determinado momento, surgiu a necessidade de documentar essas conversas. Assim, criamos uma lista de presença para registrar a participação no DDS.

Com o passar do tempo, questionamos se havia temas suficientes para todos os dias e se a abordagem estava se tornando repetitiva. Para resolver isso, desenvolvemos um livro com 365 temas variados relacionados ao trabalho.

Entretanto, percebemos que apenas a lista de presença não era suficiente. Era importante registrar o conteúdo das conversas, garantir a participação dos trabalhadores e verificar o uso adequado dos Equipamen-

tos de Proteção Individual (EPIs). Por isso, incluímos uma seção para atas, um campo para comentários, e até mesmo um check para os EPIs, além de adicionar expressões faciais para indicar o estado emocional dos participantes.

No final, diante das dúvidas sobre a eficácia e conformidade do DDS, implementamos uma auditoria ou checklist de verificação.

Infelizmente, ao longo desse processo, acabamos por complicar uma iniciativa inicialmente simples e valiosa: o diálogo diário com os colaboradores sobre a segurança das tarefas.

Compreender a distinção entre Segurança em Ação (Real) e Segurança Normatizada, especialmente quando isso impacta o objetivo da ação, é o primeiro passo crucial para neutralizar um sabotador.

Como podemos alcançar isso? Através de diálogos com aqueles que lidam com a parte normatizada, buscando compreender como podemos alinhar esses procedimentos para que façam sentido com a ação em si.

É fundamental ressaltar que a intenção não é eliminar a Segurança Normatizada, pois isso seria contraproducente. Como mencionado anteriormente, Normas, Padrões e Regras devem ser concebidos para complementar a Segurança em Ação, e não para aumentar a burocracia desnecessária.

“A ideia de Segurança a parte do negócio”

Frequentemente, observamos abordagens de Segurança que se distanciam consideravelmente dos objetivos e capacidades do negócio, resultando em estratégias que não se alinham com as necessidades da Organização.

Encarar os Fatores Humanos exclusivamente sob a perspectiva da segurança é um desperdício de potencial, considerando como essa abordagem pode impulsionar a empresa diante dos desafios dos sistemas sociais e tecnológicos em um

ambiente cada vez mais complexo.

Uma tendência comum em publicações sociais e organizacionais é discutir a introdução dos princípios do HOP (Human and Organizational Performance) e sua conexão com a Jornada de Fatores Humanos. Abaixo está a mais recente atualização desses princípios.

1. O erro é normal. Mesmos as melhores pessoas cometem erros;
2. A Culpa não corrige nada;
3. Aprender e melhorar são vitais. Aprender é deliberado;
4. O Contexto impulsiona o comportamento. Os sistemas direcionam os resultados.
5. Como os líderes agem e respondem aos fracassos é importante;
6. Controles salvam Vidas (a mais nova inclusão).

Limitar a aplicação dos princípios organizacionais apenas ao aspecto da segurança é subutilizar seu potencial, já que tais princípios têm o poder de impulsionar diversos aspectos do crescimento da empresa, incluindo inovação, conformidade, qualidade e desempenho geral.

Quando restringimos sua aplicação apenas à segurança, corremos o risco de encontrar mais um obstáculo no caminho. Os princípios podem se tornar meros discursos em Diálogos Diários de Segurança (DDS) e aberturas de reuniões, e sua aplicação pode ser negligenciada quando não é estabelecida uma conexão clara com os objetivos de negócio.

É essencial reler os princípios e estabelecer conexões com exemplos práticos do cotidiano corporativo, especialmente em áreas-chave de produção. Devemos destacar como a aprendizagem e a melhoria contínua podem tornar os profissionais mais eficientes, e como a manutenção de um ambiente organizado pode impactar positivamente a satisfação do cliente.

Em mais um exemplo, uma Jornada focada exclusivamente na segurança

pode enfrentar dificuldades ao abordar conceitos como aprendizagem e confiança, especialmente quando o departamento jurídico ou a liderança optam por demissões arbitrárias, indo contra aos esforços para lidar com a variabilidade de forma justa e progressiva. É crucial que a organização adote uma visão unificada e integrada para alcançar o sucesso sustentável.

Ainda dentro dessa perspectiva de priorizar a segurança em detrimento de considerá-la parte integrante do negócio, surge uma lacuna nos investimentos estratégicos. É bastante comum encontrarmos recomendações para tecnologias ultra avançadas e de alto custo, mesmo em negócios que não têm capacidade de suportar tais implementações. Isso muitas vezes leva à desvalorização de medidas mais simples que poderiam contribuir significativamente para o aprimoramento do desempenho.

“Vamos refletir sobre algo: nem todo profissional de segurança, por mais que considere a segurança um valor inegociável, possui o carro mais seguro à disposição. Por vezes, questões de investimento, prioridades e responsabilidades impedem essa escolha, e precisamos gerenciar os riscos de outras formas. De maneira análoga, isso também se aplica às organizações.”

Ainda dentro do contexto da Segurança como parte integrante do negócio, é fundamental compreender que, em uma organização, cada indivíduo desempenha um papel específico, e ignorar as interfaces entre esses papéis é mais um obstáculo para integrar a Segurança aos objetivos da empresa.

É comum presenciar apresentações do pessoal de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS) apenas em eventos de crise, como acidentes, porque são percebidos como os únicos responsáveis pela segurança. Da mesma forma, é rotineiro que profissionais de Segurança não se envolvam em reuniões de planejamento de obras, alegando que não fazem parte desse processo. Eu mesmo compartilhei dessa visão até ser influenciado por um líder chamado Henri Von Buren, que me fez enxergar de maneira

diferente.

Essa abordagem de tratar a segurança como uma entidade separada dentro da organização é um grande “sabotador” para a Jornada de Fatores Humanos e pode resultar apenas em discursos motivacionais vazios, com poucos investimentos práticos.

“O Silêncio da Organização”

A abordagem tradicional de Segurança muitas vezes é associada à punição, levando os trabalhadores a enxergarem os profissionais de segurança como figuras semelhantes a policiais ou xerifes da obra.

Essa mentalidade não se restringe apenas à área de Segurança, mas também enfatiza a não priorização da segurança dentro da organização. Isso reflete uma cultura profundamente enraizada de Comando e Controle e Distanciamento de Poder, na qual a punição é valorizada como um método para induzir mudanças significativas.

Nesse cenário, a escuta é frequentemente negligenciada e os mensagens são silenciados. Quando a escuta ocorre, a falta de retorno contribui para um afastamento generalizado do engajamento no crescimento da organização.

Consequentemente, a organização, é invadida por um silêncio, gradualmente perde sua resiliência. Variações não são toleradas, resultando em uma ausência de aprendizado e melhoria.

Os profissionais perdem a motivação para contribuir com o desempenho organizacional e podem, inadvertidamente, tornar-se sabotadores da jornada.

Certamente, ao liderar uma equipe e tentar compreender as dificuldades da tarefa, você já se deparou com duas situações distintas: uma participação ativa e interessada, e outra apática e distante. Da mesma forma, suas ferramentas de gestão podem refletir esse silêncio ensurdecedor, como as abordagens comportamentais que não resultam em aprendi-

zado, reuniões de Diálogo Diário de Segurança (DDS) sem interesse por parte dos participantes, ou até mesmo encontros com a liderança onde ninguém se sente à vontade para se expressar.

Às vezes, tomamos decisões que, na visão tradicional, são interpretadas como medidas para aumentar a segurança. No entanto, essas ações acabam gerando ainda mais silêncio daqueles que têm conhecimento sobre o trabalho, como, por exemplo, realizar uma parada geral quando um colega se machuca em um acidente. Essa parada pode resultar em multas, repreensões e até processos disciplinares que não estão diretamente relacionados ao incidente. Embora possa parecer que estamos incentivando o engajamento ao promover essa parada, na realidade estamos afastando ainda mais as pessoas da participação ativa e das contribuições.

É crucial estabelecer mecanismos de escuta eficazes, mas não basta apenas ouvir - também é essencial fornecer feedback. Os canais de comunicação devem permanecer abertos e é necessário aproximar a tomada de decisões da operação, tornando-a mais próxima da realidade e mais participativa.

Para fortalecer e dar importância aos feedbacks, é essencial saber como qualificar as informações recebidas. É fundamental compreender que todo retorno é valioso e que a consistência e confiança na participação estão diretamente relacionadas ao comprometimento da organização em fornecer respostas, não apenas em ouvir.

“A persistência na virada do Transatlântico”

Por último, um grande sabotador desta Jornada é desistir das mudanças esperadas quando ainda estamos nos estágios iniciais, durante o processo de engajamento e fluência,

como discutido no texto da edição de abril desta mesma revista.

É uma armadilha acreditar que as abordagens em Fatores Humanos proporcionam resultados imediatos. Costumamos usar a analogia de que é como tentar mudar a direção de um transatlântico em vez de um Jet-ski, enfatizando que a mudança é muito mais lenta e gradual.

Requer um esforço significativo e dedicação para manter a persistência diante dos sabotadores que surgirão ao longo da Jornada.

Os profissionais perdem a motivação para contribuir com o desempenho organizacional e podem, inadvertidamente, tornar-se sabotadores da jornada.

É bastante comum que as conversas, treinamentos e mensagens cheguem antes das mudanças reais. Da mesma forma, é comum que as transformações práticas demorem um pouco para acontecer depois que todos estão engajados e começam a entender o que precisa ser feito.”

Neste momento, é crucial perseverar. Estabelecer paradas estratégicas para reabastecer a jornada, revisar os elementos que já não contribuem mais de forma eficaz e garantir que todos os participantes estejam alinhados com os objetivos são passos fundamentais.

Como mencionei no início desta publicação, aqui estão alguns dos “sabotadores” reais que você encontrará ao longo da Jornada, embora não sejam os únicos. A noção de Jornada, com sua resiliência e adaptabilidade, é fundamental para superar todos os obstáculos que surgirão.

Aprender e crescer ao longo desta jornada é essencial. Espero que, ao terminar a leitura, você possa refletir sobre suas próprias dificuldades e obter dicas sobre como avançar diante desses “sabotadores” e enfrentá-los de forma constante.

Encontro vocês na próxima publicação! Até lá...



A descoberta da minha paixão

Você já se viu diante de desafios aparentemente insuperáveis em sua jornada profissional?

Quantas vezes suas ideias foram subestimadas, e você se perguntou se valia a pena persistir?

E em meio à pressão e dúvidas externas, como você manteve viva a chama da inovação e do propósito? Se lembra de quantas vezes você, querido leitor conseguiu transformar dor em força para impulsionar sua missão?

Quero compartilhar com você não apenas minha trajetória no empreendedorismo, mas também as lições profundas que aprendi ao longo do caminho. Afinal, o que é o sucesso se não uma jornada de autodescoberta e transformação?

Desejo que, ao explorar minha experiência aqui ou até mesmo ao percorrer as páginas desta revista como um todo, as pessoas reflitam sobre nossa jornada e se perguntem: “Por que eu não posso alcançar também?”

Eu me chamo Lucas Galdino, mas você pode me chamar de “Galdino”, na minha infância, sempre nutri o desejo de ser empreendedor. Minha jornada teve início desde a infância quando, ainda pequeno, eu lavava carros nas ruas e vendi algumas pipas para as pessoas, a fim de ganhar algum dinheiro.

Aos 18 anos, iniciei minha trajetória profissional no departamento de recursos humanos de uma empresa, atuando como jovem aprendiz. Com o tempo, transitei para o setor de segurança do trabalho. Foi nesse momento que percebi: “É isso que eu quero para a minha vida”. Nesse instante, uma semente foi plantada, conectando-se ao meu grande sonho de me tornar um engenheiro de segurança do trabalho. No entanto, essa jornada

só se concretizou após cerca de 10 anos, quando finalmente dei início à faculdade, completei os estudos, realizei uma pós-graduação e alcancei meu tão almejado objetivo.

Hoje, tenho a plena convicção de que dentro de cada um de nós reside um propósito, uma essência que clama por expressão.

O Despertar Empreendedor

Em 2018, fundei a Live Soluções Ocupacionais, uma empresa movida pela paixão de resolver problemas relacionados à segurança do trabalho, medindo esforços diariamente para garantir que as famílias de mais de 3.500 vidas sob nossa responsabilidade possam sorrir ao final de mais um dia de trabalho.

Hoje, atendemos mais de 600 clientes espalhados por oito estados do Brasil. E, sinto muito orgulho ao falar sobre isso, porque comecei do zero, embora não tenha sido fácil. Se você está lendo minha história e sonha em empreender na área de segurança do trabalho quero encorajá-lo a dar o primeiro passo. Capacite-se, faça conexões e corra atrás dos seus sonhos.

Se eu consegui, você também tem tudo para alcançar.

Atualmente, tenho seis empresas na área de segurança do trabalho, o que mostra o quanto nosso campo está repleto de oportunidades para crescer profissionalmente. Tudo depende de sua disposição para enfrentar os desafios, assim como eu enfrentei.

Precisamos pensar diferente e buscar ser profissionais que se destacam, não apenas mais do mesmo.

A inovação se tornou fundamental, não só para sobreviver no mercado, mas para realmente ter sucesso. Ao longo da minha jornada, aprendi que reinventar-se e pensar fora da caixa não são apenas habilidades úteis, mas essenciais para qualquer profissional.

Compartilhando um Propósito Maior

Compartilhar meu propósito vai além das palavras; é uma expressão profunda do meu comprometimento com a segurança no trabalho. Minha jornada empreendedora é impulsionada por uma missão pessoal que nasceu de uma experiência dolorosa e transformadora

No meu caso, inovar na segurança do trabalho foi mais do que uma necessidade profissional, tornou-se uma missão pessoal. A perda de minha mãe em um acidente de trabalho deu um propósito mais profundo à minha busca por soluções inovadoras.

Cada avanço nesta área é um tributo à sua memória. Quando falo sobre criar mecanismos e soluções a fim de aprimorar a segurança no ambiente de trabalho, estou movido por uma história pessoal que deixou cicatrizes profundas em minha alma. Minha mãe, ao sair para trabalhar, enfrentou um acidente fatal, e a dor de perdê-la de forma

tão súbita é algo que carrego comigo todos os dias. Entendi na pele o peso avassalador de receber a notícia da morte de um ente querido num dia que poderia ter sido como qualquer outro.

Esse evento trágico moldou meu propósito: garantir que as famílias dos trabalhadores brasileiros não passem pelo que minha família enfrentou.

Meu desejo ardente é criar um ambiente de trabalho seguro, implementando medidas e inovações que evitem tragédias como a que vivenciei. É uma maneira de transformar a dor em um impulso para a mudança, buscando ativamente contribuir para a segurança e bem-estar de cada trabalhador. Assim, cada passo empreendido é uma homenagem à memória de minha mãe e um compromisso renovado com a construção de um ambiente de trabalho onde todos possam retornar para suas famílias no final do dia, vivos e saudáveis. Essa é a minha missão, essa é a minha paixão, e é isso que me impulsiona a cada novo desafio.

Um convite a Ação

Diante dos desafios e oportunidades que permeiam a segurança do trabalho, convido você a agir de maneira assertiva. A ação é o catalisador que transforma sonhos em realidade e supera obstáculos. Reflita sobre seus objetivos, planeje estrategicamente e, acima de tudo, mova-se em direção ao que almeja.

Convido você a refletir sobre seus próprios propósitos e como a inovação pode ser a chave para transformar sua paixão em impacto. Convido você a não apenas absorver estas pa-

lavras, mas a aplicar ativamente as lições em sua própria jornada. Desafie-se a inovar com propósito, a manter sua palavra mesmo diante de dúvidas, a transformar adversidades em oportunidades e a cultivar uma mentalidade positiva.

Que a minha história seja mais do que uma leitura; que seja como um farol para o seu crescimento e sucesso profissional. Que sua jornada seja permeada pela inovação, propósito e, acima de tudo, pela crença inabalável no poder das suas próprias palavras. Se eu consegui, você também consegue.

Forte abraço

Lucas Galdino



Você não consegue implementar uma cultura forte de segurança do trabalho por muito tempo **pelo mesmo motivo** que uma pessoa não consegue manter uma dieta por muito tempo.

Quais os diferenciais da Live Soluções Ocupacionais ?



Focamos em reduzir o custo investindo na eliminação do risco.



Após a realização de uma auditoria, iremos propor soluções que podem reduzir a sua carga tributária devido aos impactos SST.



Estamos 100% disponíveis para te atender em casos de notificações, atendemos em caso de reclamações trabalhistas com perito;



Nosso lucro é a promoção de um ambiente seguro para a sua empresa.

PARCEIROS

clique nas imagens para interagir

