

Nova Visão de **Segurança**



Celio Ayres

- ✓ Engenheiro Civil com especialização em **Engenharia de Segurança do Trabalho**;
- ✓ Atuação de mais de **18 anos na área de SST**;
- ✓ Vivência em empresa do segmento químico, alimentos, bebidas e energias renováveis;
- ✓ Estudioso e Entusiasta das filosofias de **Desempenho Humano e Organizacional e Fatores Humanos** .



OBJETIVO

- ✓ **Promover Reflexão;**
- ✓ Apresentar o conceito da **Nova Visão de Segurança;**
- ✓ Apresentar as **5 filosofias** que compõem a **Nova Visão;**
- ✓ Destaque para o **HOP – Human Organizational Performance.**

Não é nossa proposta hoje...

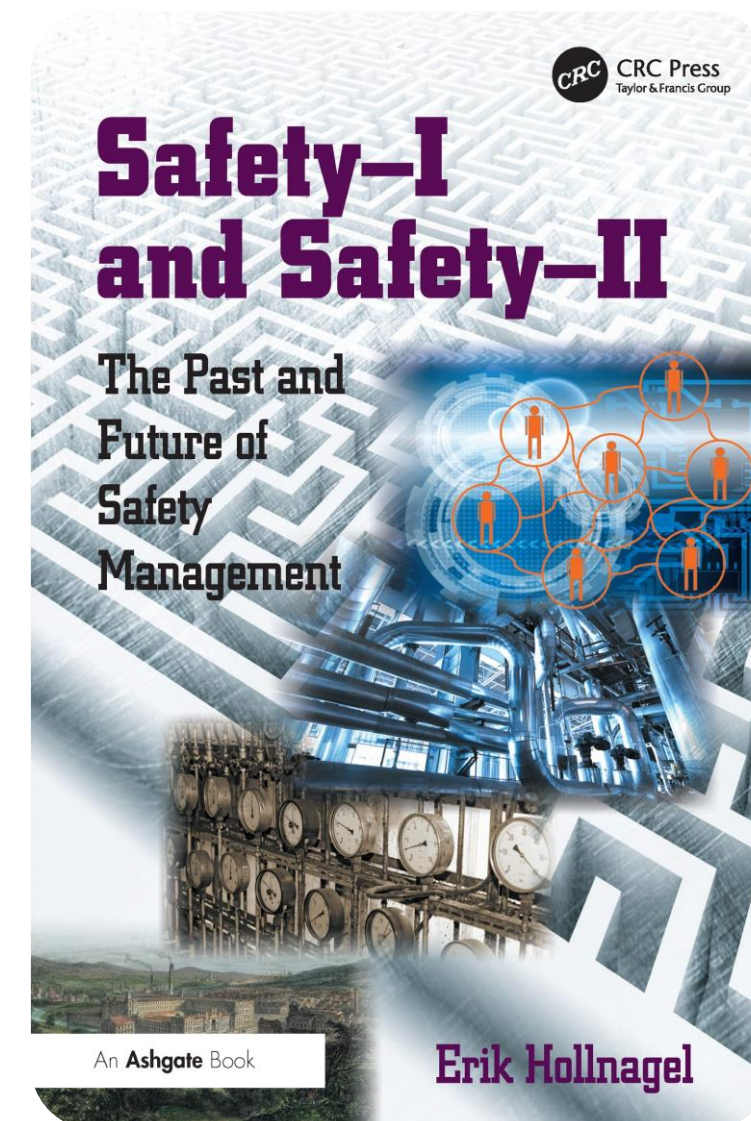
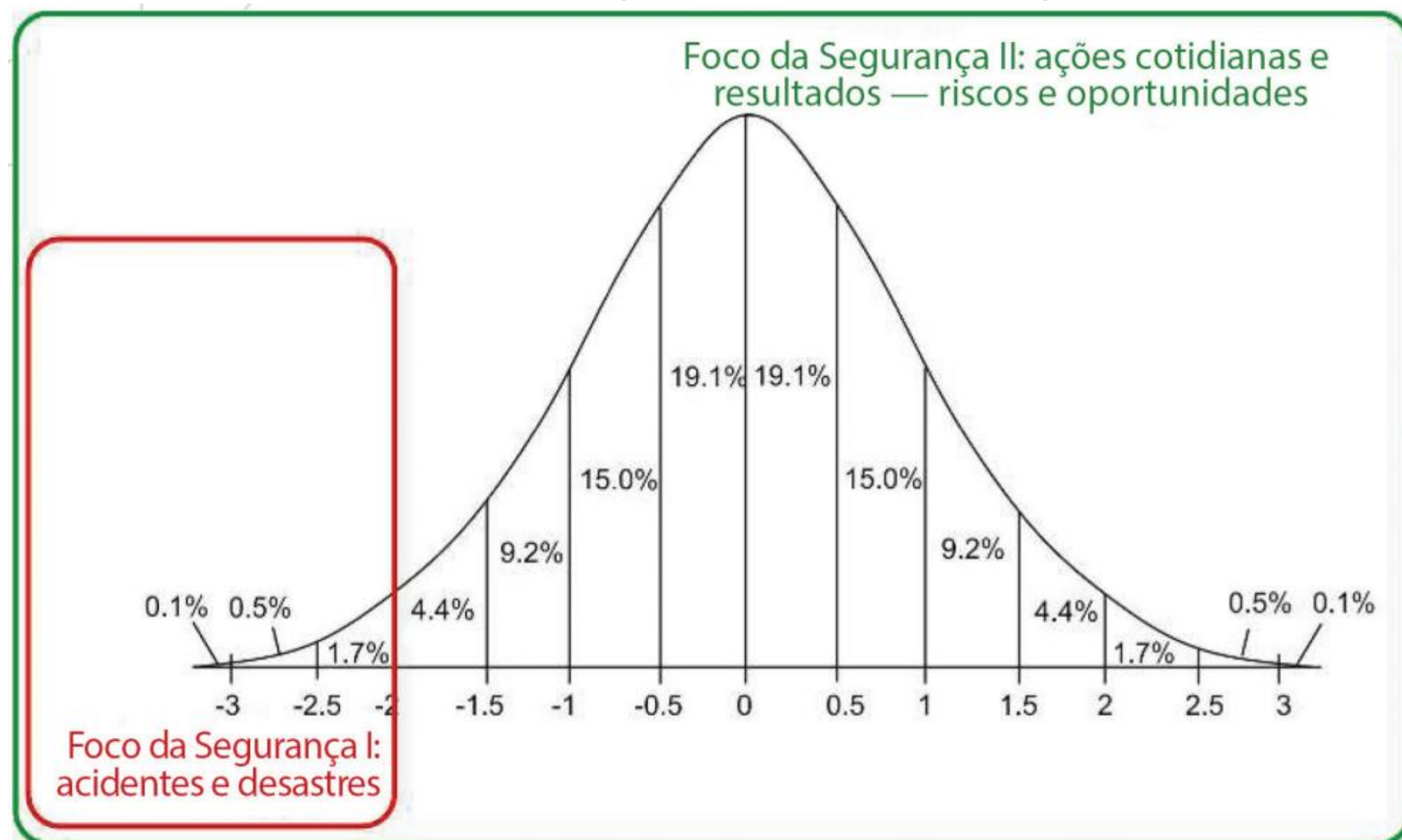
- ✓ Apresentar uma solução de prateleira.
- ✓ Apresentar uma programa de segurança...



MINHA EXPERIÊNCIA COM A N.V.

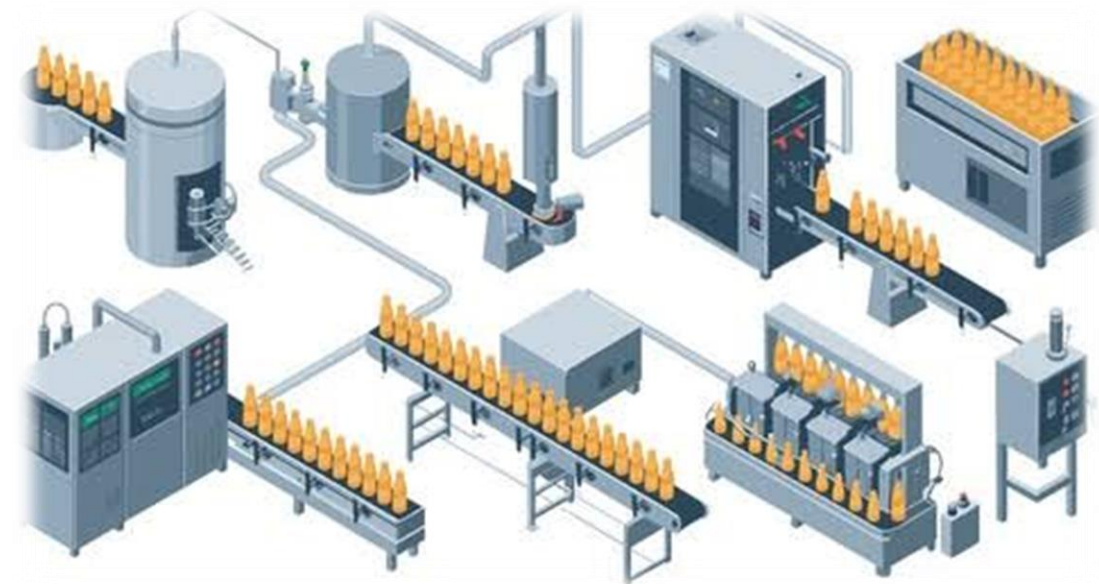
Julho de 2019... Onde tudo começou!

Livro **Safety I and Safety II**



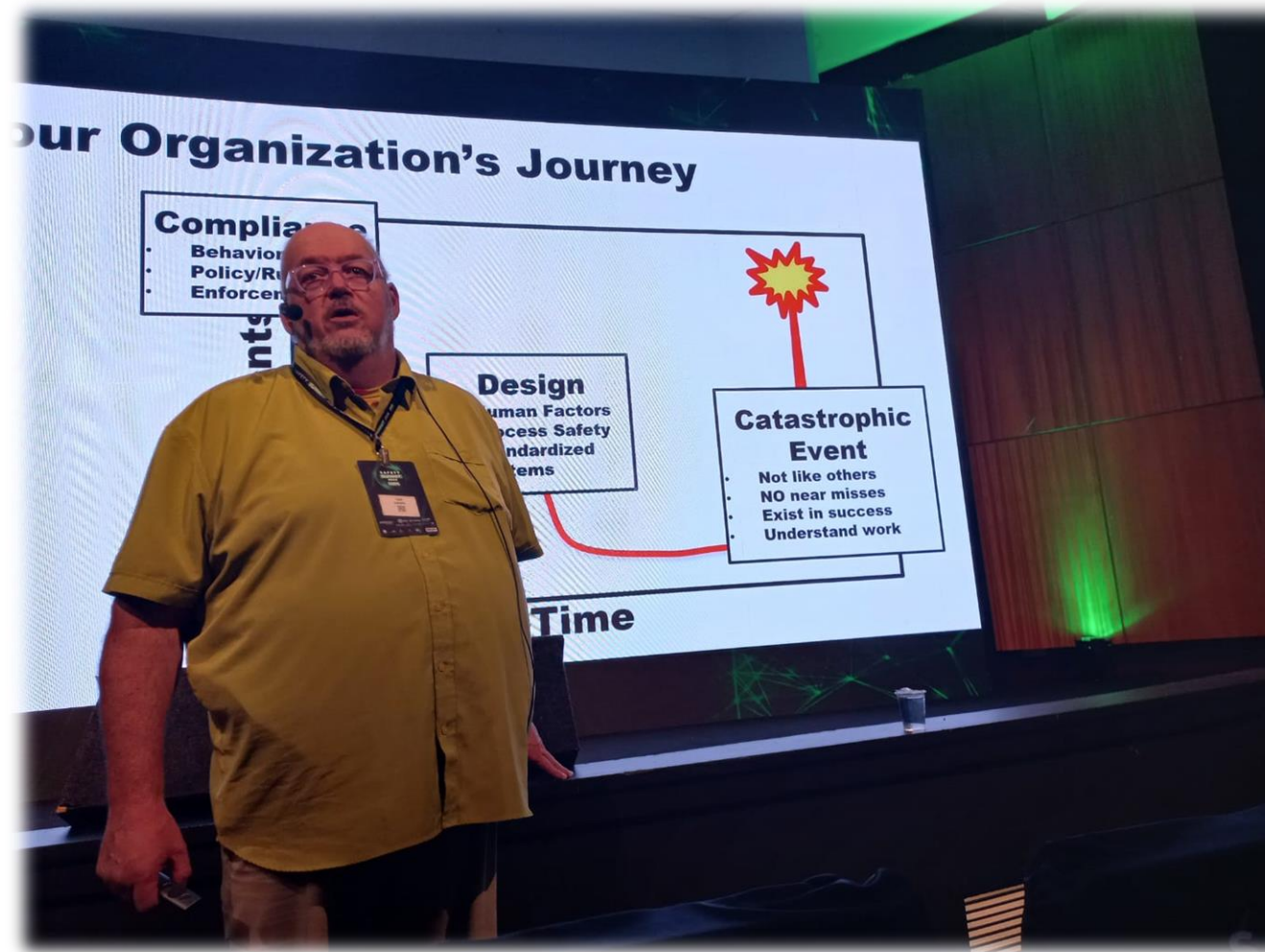
MINHA EXPERIÊNCIA COM A N.V.

Abril de 2021... O início da jornada prática!



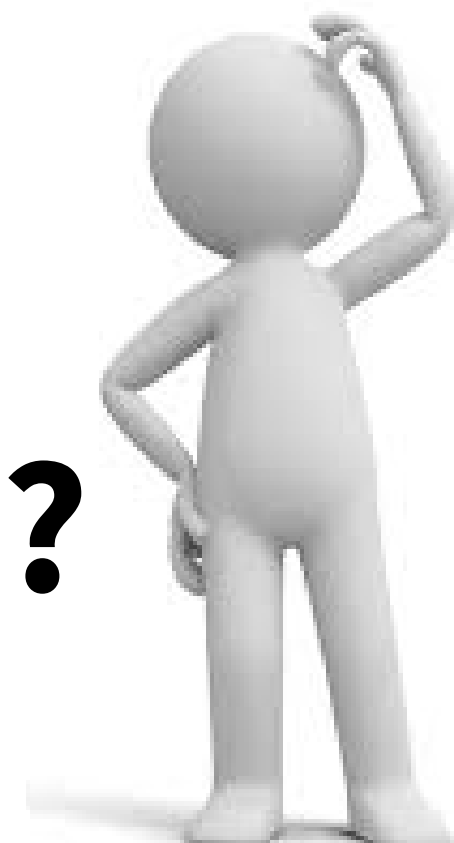
MINHA EXPERIÊNCIA COM A N.V.

Abril de 2024... São Paulo – Brasil.



Mas afinal...

O que é a Nova Visão de Segurança?



A NOVA VISÃO DE SEGURANÇA

DEFINIÇÃO

É uma abordagem filosófica, embasada por ciência, que :

- Reconhece que **pessoas erram**;
- Que o **erro humano é um sintoma** de algo maior que **ocorre em um SISTEMA**;
- Que os **trabalhadores são os grandes conhecedores** da realidade do dia a dia, tendo **muito a contribuir com o sistema** no qual estão inseridos
- Afirma que **segurança não é a ausência de acidentes**, mas a **presença de capacidade!**

O que é a **Presença de capacidade?**

O quanto uma organização está preparada para **ANTECIPAR, MONITORAR, RESPONDER** e **APRENDER**:

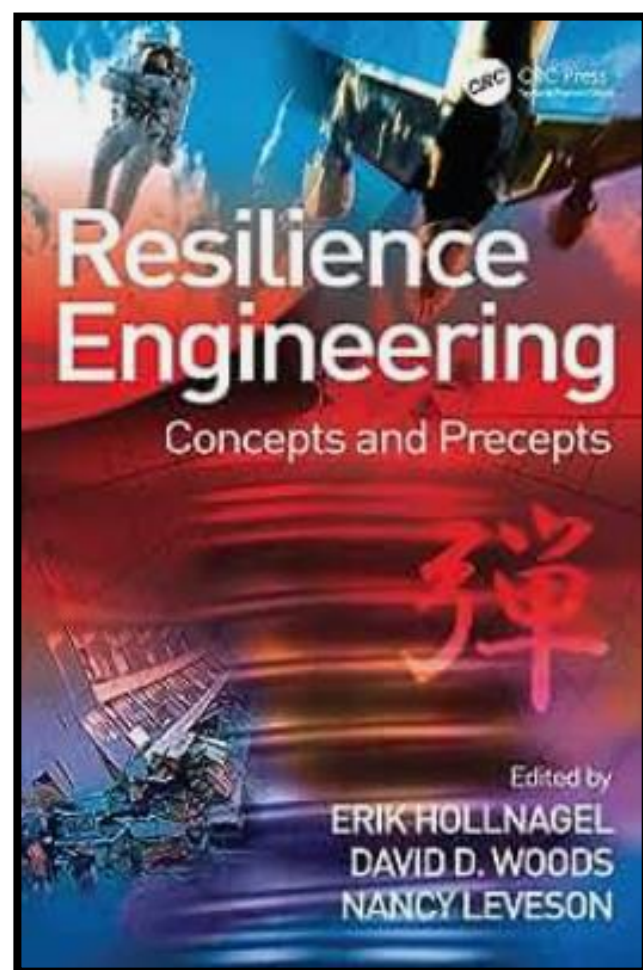
CAPACIDADE DE ANTECIPAR	Antecipar consequências de mudanças.
	Antecipar consequências de inovação.
CAPACIDADE DE MONITORAR	Monitorar desempenhos passados em segurança.
	Monitorar desempenhos reais em segurança.
	Monitorar desempenhos futuros e potenciais em segurança.
CAPACIDADE DE RESPONDER	Responder a variabilidade normal do sistema.
	Responder a situações anormais de rotina.
	Responder a situações anormais incomuns.
	Responder a situações anormais inesperadas.
CAPACIDADE DE APRENDER	Aprender a partir de situações indesejadas.
	Aprender a partir de situações diárias.

E como surgiu a Nova Visão?



Filosofias que embasam a Nova Visão de Segurança

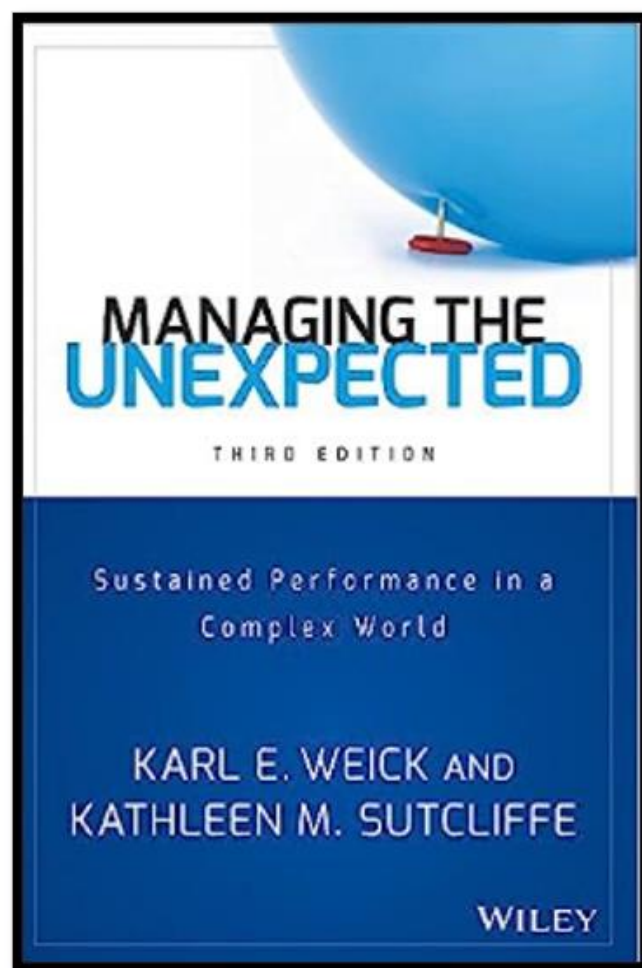
ENGENHARIA DE RESILIÊNCIA



Publicação: 2000

- Apresenta as empresas como **um sistema único**;
- Afirma que a segurança é uma **propriedade intrínseca do sistema**;
- Afirma que o sucesso e o fracasso são decorrentes da forma como o **sistema está desenhado**;
- Propõem que os sistemas sejam desenhados de forma receber a variação, absorver, se recuperar e continuar operando (Resiliência).

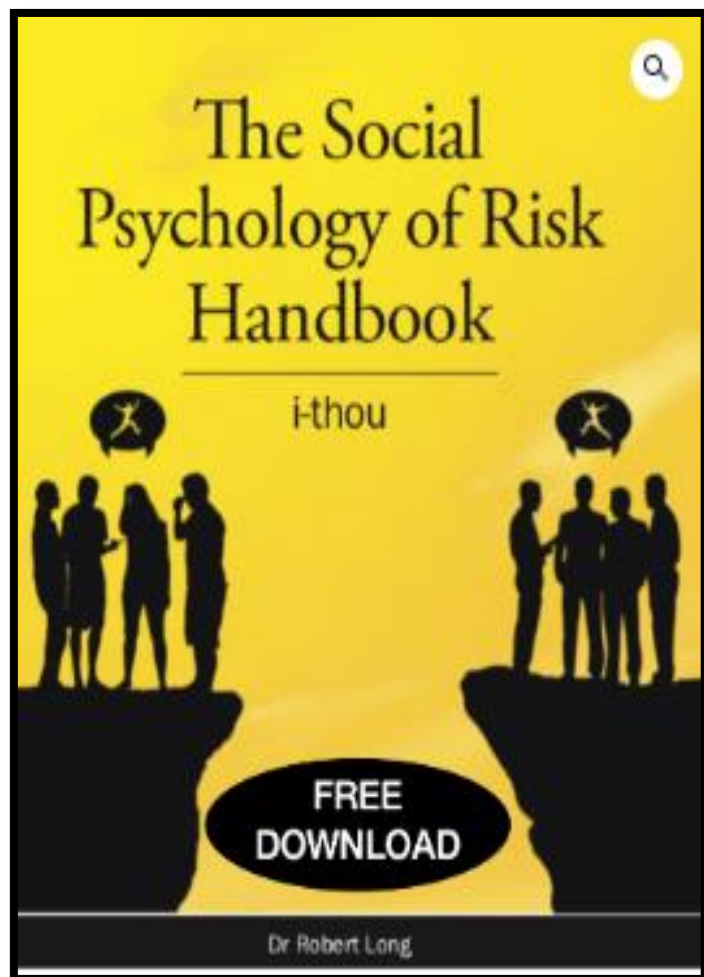
GERENCIANDO O INESPERADO



Publicação: 2001

- Publicação escrita após estudo do **incidente na usina nuclear Three Mile Island;**
- Presidente EUA **Jimmy Carter ficou insatisfeito** com o relatório apresentado;
- Grupo trouxe cinco princípios fundamentais:
Preocupação com falhas; Aversão a simplificação; Sensibilidade com as operações; **Compromisso com a Resiliência; Respeito com os Especialistas.**

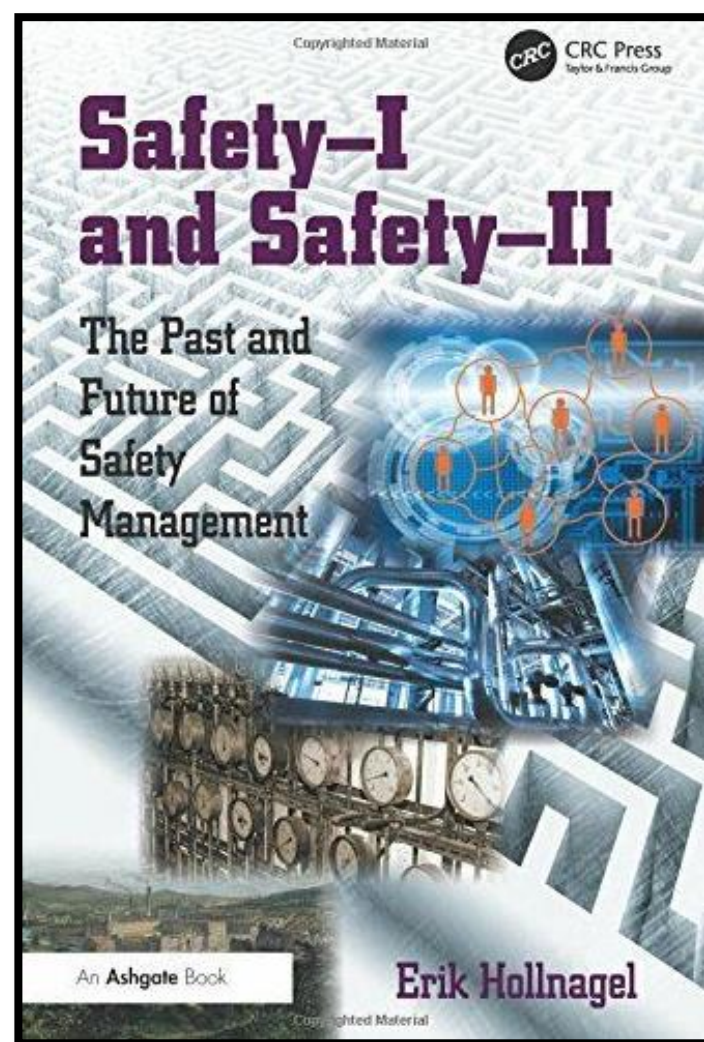
PSICOLOGIA SOCIAL DO RISCO



Publicação: 2003

- Estudo sobre as **causas do comportamento social humano**;
- Ênfase em como as **pessoas pensam e se relacionam**;
- Estudo sobre como o **pensamento, sentimento e comportamentos podem ser influenciados** pela presença real ou imaginada;
- Afirma que **através da honestidade com a realidade social**, as **pessoas podem enfrentar melhor o risco**.

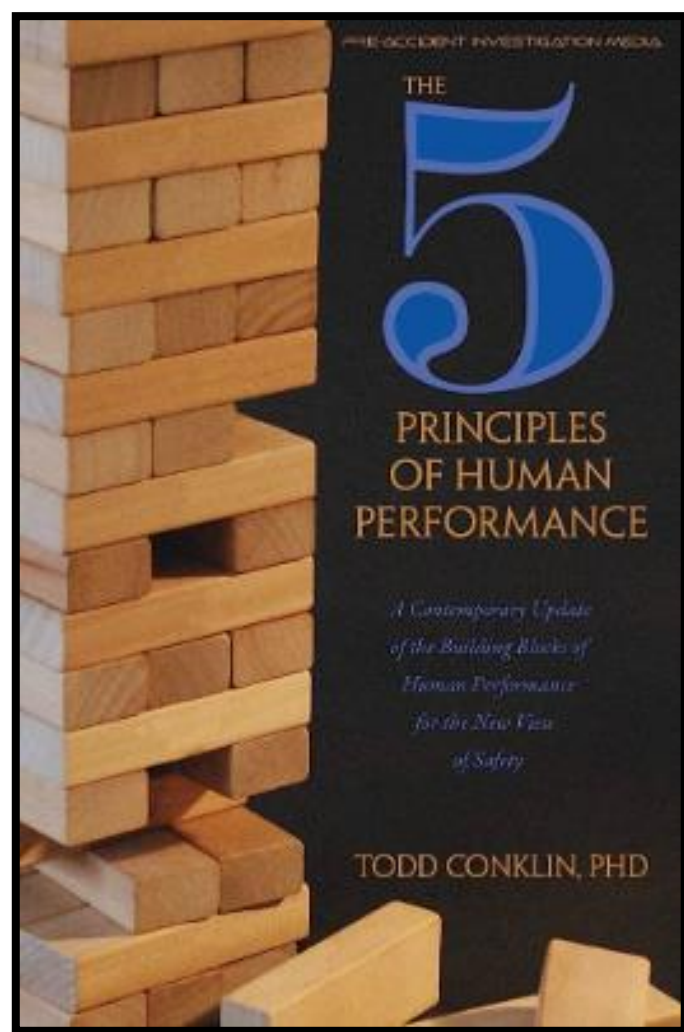
SAFETY I **AND** SAFETY II



Publicação: 2013

- A **Segurança I** é importante;
- **99,5% das vezes os trabalhos vão bem;**
- Os **trabalhadores** são o recurso necessário **para a adaptação e resiliência** dos sistemas;
- Entender como o **trabalho normal** acontece;
- Entenda o que **dá certo** e **dá errado** a **partir da viabilidade diária.**

5 PRINCIPLES OF HUMAN PERFORMANCE



Publicação: 2019

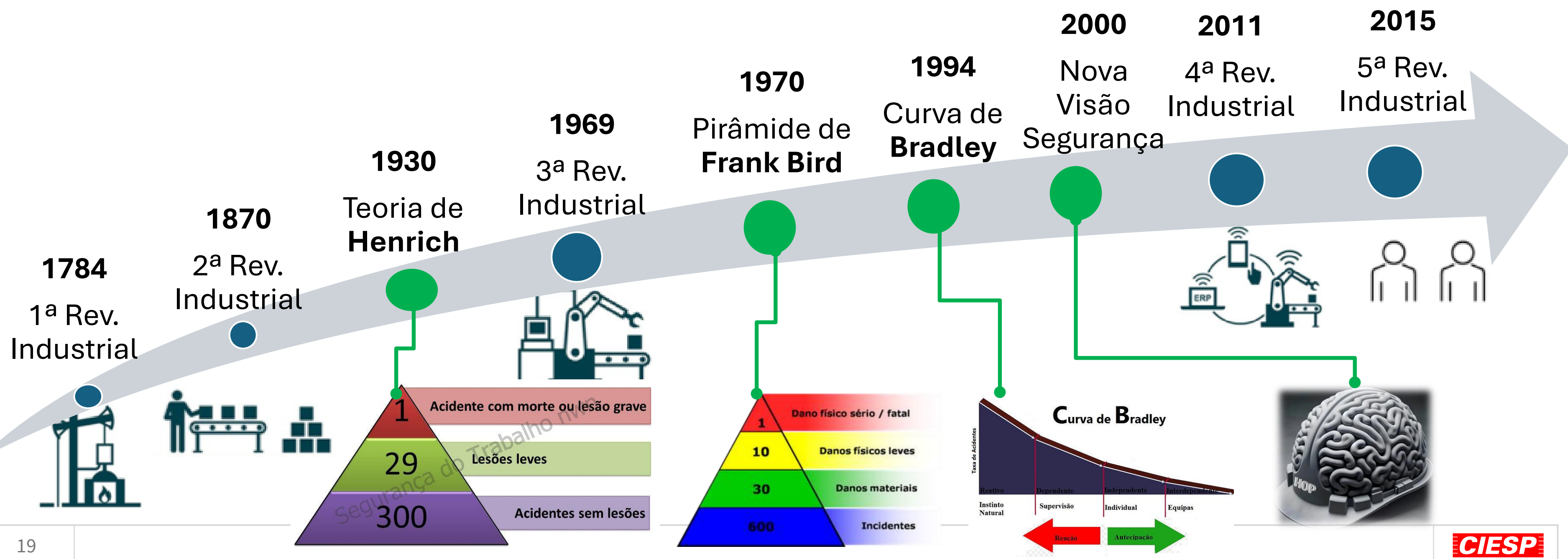
- Teoria desenvolvida por grupo de profissionais liderados por **Todd Conclin**;
- Decorrente da publicação *Human Performance Improvement (HPI)* do **Departamento de Energia dos EUA**;
- Inicialmente eram 19 princípios, que foram consolidados em **5**;
- Reconhece a **falhabilidade humana**, a influencia do **contexto sobre o comportamento** das pessoas, e a importância de **aprender e melhorar continuamente**.

PORQUE?

Porque Fazer Diferente?

EVOLUÇÃO DA SEGURANÇA

A EVOLUÇÃO DA INDÚSTRIA E A SEGURANÇA DO TRABALHO.



E o que estas teorias de segurança tem em comum?

- Trata acidentes como eventos lineares;
- Visão reducionista;
- Tem o erro humano como causa (Cauza Raiz!);
- Trata o erro humano como produto separado do sistema;
- Crença de que controlando as pessoas, os problemas deixarão de ocorrer.

FAZ SENTIDO...

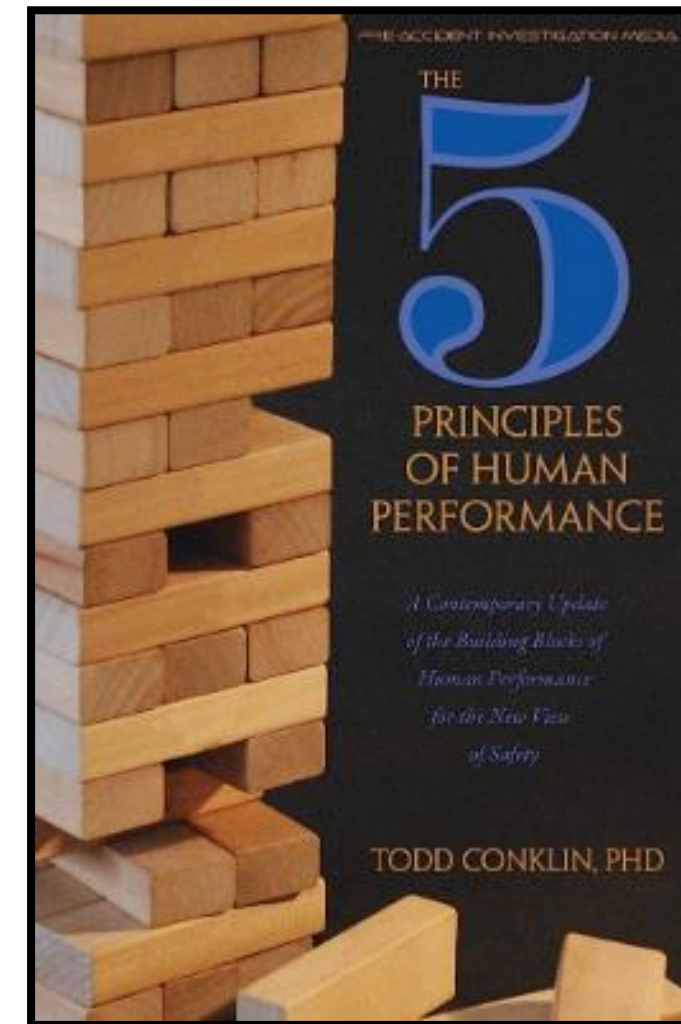
**Faz sentido chegarmos a 2026
fazendo segurança como em 1970?**

Reconheça que...

- Que os **trabalhadores são os grandes conhecedores** da realidade do dia a dia, tendo **muito a contribuir com o sistema** no qual estão inseridos.
- Que o **erro humano é um sintoma** de algo maior que ocorre em um **sistema**.

Desempenho Humano e Organizacional

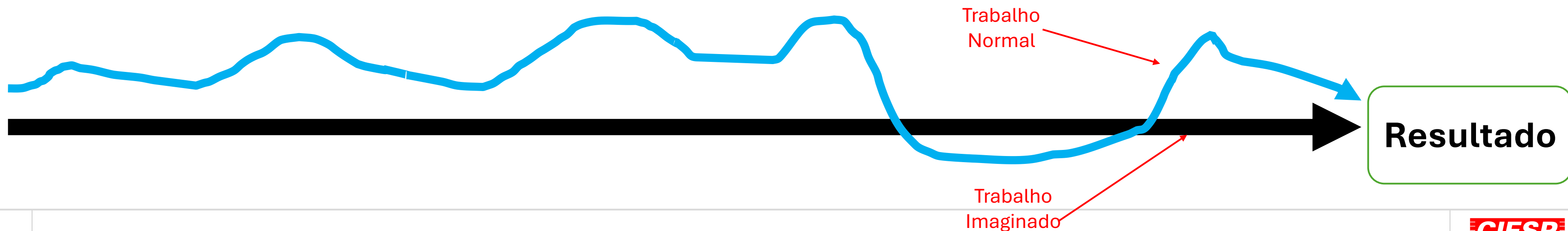
Os cinco princípios.



O erro é normal

1º Princípio do HOP

- Todos os dias, pessoas saem de casa dispostas a fazer o seu melhor;
- Seres humanos passam boa parte do tempo em modo “automático”;
- Fazemos as coisas por repetição;
- Procedimento não conseguem cobrir todas as variáveis de um processo;
- **Todos os processos sofrem variações, que são corrigidos pelo ser humano.**

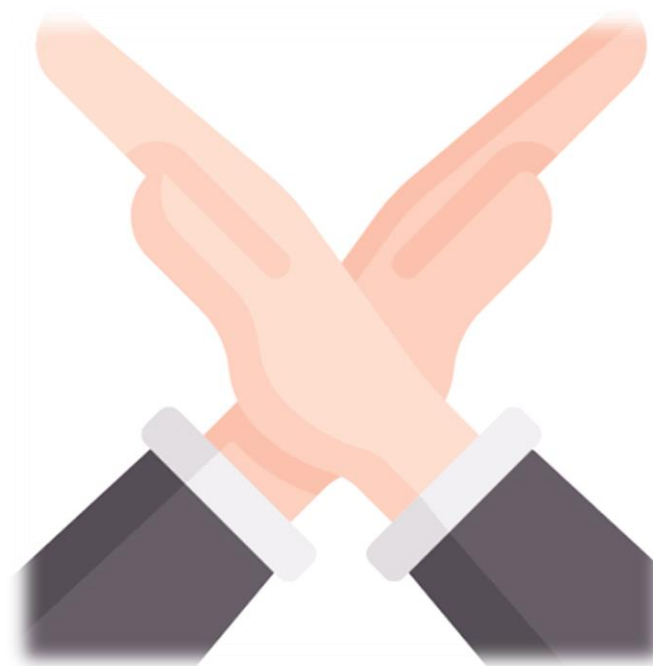


O erro é normal

1º Princípio do HOP

Importante...

Erro $\neq$ Violação!



Culpar não resolve nada.

2º Principio do HOP

- Culpar muita das vezes é uma necessidade emocional;
- A culpa torna o erro uma escolha, em retrospecto;
- Quando sabemos o resultado final, fica fácil afirmar que a escolha foi errada;
- Quando estamos decididos a buscar um culpado, buscamos evidencias que comprovem aquilo que já decidimos;
- **Você pode aprender e melhorar, OU culpar e punir. Nunca os dois!**

O contexto influencia o comportamento

3º Princípio do HOP

- As pessoas são influenciadas não por papéis, mas por suas experiências, percepções e sentimentos!;
- As pessoas fazem o que fazem, porque naquele momento fazia sentido agir assim;
- Padrões não escritos costumam se formar em todos os ambientes, são percebidos e seguidos, muitas das vezes, sem questionamentos.

Aprender e melhorar é vital.

4º Principio do HOP

- Empresas que não buscam aprender, estão fadadas ao fracasso;
- Devemos aprender com aquilo que dá certo todos os dias;
- Aprenda com o trabalho normal (ouça os especialistas da linha azul);
- Crie grupos colaborativos para estudar aquilo que está dando certo;
- Não podemos ignorar as lições aprendidas com erros;

Como a liderança responde ao fracasso importa.

5º Principio do HOP

- A resposta da liderança ao fracasso ou ao sucesso importa;
- Como a liderança reage as más notícias transmite muita informação;
- Devemos abraçar as más notícias, receber como oportunidade de aprendizado;
- Pergunte sempre “**Como isso aconteceu?**”, e não “**Quem errou?**”.

Os 5 Principios do HOP:

- **1º - O erro é normal;**
- **2º - Culpar não resolve nada;**
- **3º - O contexto influencia o comportamento;**
- **4ª - Aprender e melhorar é vital;**
- **5º - Como a liderança responde ao fracasso importa.**

E o que fazer com tudo isso?

Cultura

Trabalhando a cultura

- Entenda a cultura e o momento de sua empresa;
- Saiba que mudanças demandam tempo e energia;
- Conecte a segurança ao negócio;
- Permeie o conhecimento entre aqueles tomam decisão;
- *“Sempre que o sistema piscar, lance uma semente! (Juliana Bley)”*

Abordagens pro ativas

Aprendendo com os especialistas da linha azul.

- Vá a campo aprender com quem realmente faz as coisas acontecerem;
- Crie um clima de confiança;
- Use perguntas abertas como:
 - Quanto difícil é fazer as coisas acontecerem neste setor?
 - O que torna seu trabalho mais difícil que o normal?
 - O que mantém você seguro ao realizar sua atividade?
 - O que você precisa para fazer seu trabalho como mais segurança?
 - Como geralmente você precisa improvisar para fazer seu trabalho?

Times de aprendizagem

Aprendendo com o trabalho normal.

- Crie grupos de aprendizagem, para estudar aquilo que vai bem;
- Coloque na sala os verdadeiros especialistas;
- Solicite uma liderança para fazer a abertura do evento, e depois se retirar da sala;
- Faça sessões de até 02 horas, com um intervalo de um dia para reflexão;
- Faça times de aprendizagem quando houver acidentes e incidentes.

Desburocratização

Elimine aquilo que não faz sentido:

- Entenda aquilo que não faz mais sentido;
- Elimine etapas, formulários, e outros requisitos que não adicionam segurança aos processos;
- Simplifique = Menos é mais!

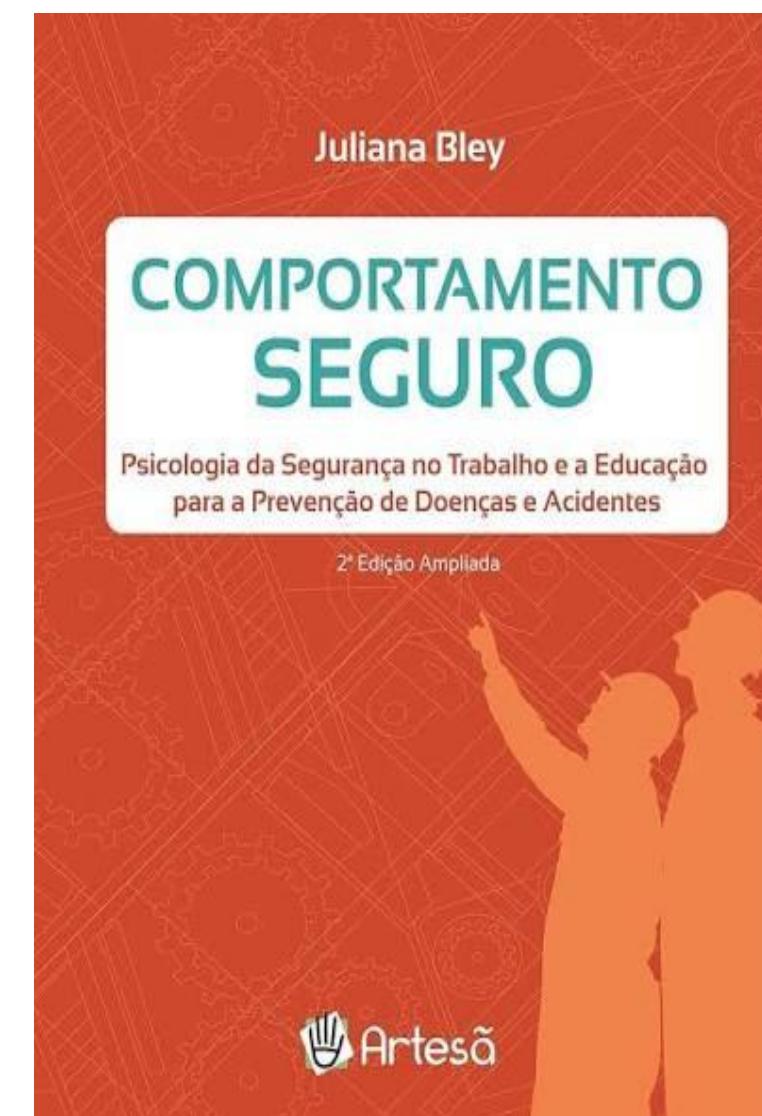
Atenção: Certifique-se de estar cumprindo a lei!

Medindo

- Crie **indicadores pro ativos**;
 - Número de times de aprendizagens realizados;
 - % de ações oriundas de times de aprendizagem que foram implementadas;
 - Tempo de solução para apontamentos críticos;
 - Índice de horas de capacitação por horas trabalhadas;
- Crie **sistemas colaborativos** => Todos ganham quando todos entregam os resultados;
- Pense em substituir aquele **painel de dias sem acidentes**;

PRODUTO BRASILEIRO

Nova Visão Abrasileirada.



Pra quem faz
o futuro agora



OBRIGADO (A)!

Nome: **Celio Ayres**

Contato: **15- 99701 0291**

contato@humansafetyassessoria.com.br

@humansafetyassessoria



CONHEÇA MAIS SOBRE O CIESP

ACESSE NOSSO SITE!

