



7 passos para promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis no setor de saúde e obter “lucro” humano e empresarial

A atividade de atendimento hospitalar é a que mais acidenta no Brasil, conforme dados do Observatório de SST do MPT.

A pandemia do COVID-19 apenas evidenciou o que já era realidade para os profissionais de Saúde: a insegurança nos ambientes de trabalho.

Os detalhes deste cenário, podem ser acompanhados no [Artigo Nº 1](#) da série **HOSPITAIS 1.0**.

Esta insegurança tem um impacto muito negativo para o setor de saúde, tanto no bem-estar e integridade física dos profissionais como no equilíbrio financeiro das organizações.

Impacto este que pode ser identificado no [Artigo Nº 2](#) da série.

Neste sentido, frente a este cenário aos profissionais de saúde, bem como os seus expressivos impactos às organizações, precisamos melhorar o desempenho da área de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), por meio de uma gestão de SST eficaz, visando promover ambientes mais seguros e saudáveis o que beneficia todos os envolvidos.

E como obter essa gestão de SST eficaz no setor de saúde?

Não há uma receita, mas alguns elementos que precisam ser considerados para a assertividade da melhoria das condições e dos ambientes de trabalho, ou seja, para a promoção de ambientes mais seguros e saudáveis.

A seguir serão apresentados estes elementos, que devem ser considerados para a gestão eficaz de SST.

1º Passo: Levantamento da situação inicial

O primeiro passo é saber onde estamos. Ou seja, qual é a situação atual da empresa do setor de saúde em que estamos trabalhando ou prestando consultoria.

E para isso, algumas atividades devem ser realizadas e que exemplifico abaixo:

- Qual é o histórico de acidentalidade e adoecimento da empresa?
- Há ambientes de trabalho insalubres, perigosos e ensejadores de aposentadoria especial?
- Quais são os requisitos legais que precisam ser atendidos?
- Como está o desempenho da empresa (FAP)?
- Como está o desempenho comparado com outros estabelecimentos de saúde?

Levantados estes dados, há subsídios essenciais para apresentação à liderança da organização, com a finalidade de reportar a situação atual - ou seja, onde a empresa se encontra em relação à SST.

Isso é suficiente para argumentar e demonstrar ao estabelecimento de saúde a importância de se fazer algo, visando à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Embora, para que seja realizado um trabalho eficaz é necessário o comprometimento da alta liderança da organização e da participação dos trabalhadores.

E neste sentido, chegamos ao segundo passo que precisa ser realizado.

2º Passo: Política

Com base no levantamento da situação inicial, a liderança da organização deve definir, documentar e endossar uma política de SST. E essa política é o que irá estabelecer o comprometimento da organização em melhorar as condições e ambientes de trabalho.

E a política não é um papel a ser evidenciado, mas o compromisso da liderança com o tema. É estar engajada, dar o exemplo. Sendo que isso refletirá diretamente no resultado a ser atingido.

William Edwards Deming aborda que:

“A qualidade começa com a intenção que é determinada pela alta administração. O trabalho da alta direção não é a gerência, é liderança”.

É fundamental a participação dos trabalhadores na construção deste compromisso

3º Passo: Planejamento

E com a política estabelecida, precisa ser planejado em como atender a esta política.

4 etapas são fundamentais, conforme apresentadas a seguir:

a) Avaliação de riscos

Realizar a avaliação de riscos, ou seja, identificar, analisar, avaliar e estabelecer as medidas de eliminação, redução ou controle dos riscos presentes nos ambientes de trabalho do setor de saúde.

b) Requisitos legais

Paralelo a avaliação de riscos, é necessário levantar os requisitos legais que precisam ser atendidos no setor de saúde, principalmente a NR 32 e as RDCs da ANVISA, dentre outros.

c) Objetivos

Com base na avaliação de riscos e levantamento dos requisitos legais, bem como na comparação destas duas atividades com a primeira etapa (Levantamento da Situação Inicial), é possível estabelecer os objetivos da organização.

Ou seja, quais objetivos precisam ser atendidos para cumprir com a política?

Estes objetivos precisam ser específicos, mensuráveis, atingíveis, realistas e com prazos definidos.

d) Plano de ação

Com os objetivos estabelecidos, precisa ser planejado como atingir tais objetivos

E para isso, precisa ser elaborado um plano de ação, estabelecendo as ações a serem realizadas, como elas serão realizadas, os responsáveis, os prazos e os recursos necessários.

4º Passo: Suporte

Com o plano de ação elaborado, algumas definições precisam ser estabelecidas, com a finalidade de identificar quais aspectos de suporte irão contribuir com a execução do plano de ação.

E para isso, precisa ser evidenciado as responsabilidades estratégicas, táticas e operacionais que irão sustentar o atendimento da Política.

Assim como o levantamento e disponibilização dos recursos necessários, conforme estabelecido no Plano de Ação.

Também precisa ser detectado quais as competências fundamentais e pertinentes as partes envolvidas.

Ou seja, relacionadas à qualificação, treinamento, instruções.

E há de ser estabelecido como se dará o canal de comunicação entre todos os envolvidos, para que se tenha informações e reports das ações, ajustes e melhorias que se fizerem necessárias.

Como também precisa ser mapeado toda a documentação necessária, sob o aspecto legal (que precisa ser atendido), quanto aos aspectos de instrução (normas internas, procedimentos) para que se tenha um banco de dados, rastreabilidade de informações atendimento à legislação.

5º Passo: Implementação

Com os objetivos estabelecidos, plano de ação elaborado e aspectos de suporte definidos, é hora de agir. Ou seja, implementar as ações visando melhorar as condições e ambientes de trabalho, bem como prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

E para isso, algumas etapas são fundamentais, conforme destacadas abaixo:

a) Eliminar os perigos e reduzir ou controlar os riscos

Com base na avaliação de riscos e no plano de ação elaborado, precisam ser executadas as ações visando eliminar os perigos e reduzir ou controlar os riscos, conforme a seguinte hierarquia:

- Eliminar os perigos
- Substituir as fontes de perigo por outras menos ofensivas/agressivas
- Controle de engenharia (EPCs)
- Controles administrativos ou organizacionais
- Controles com medidas individuais (EPIs)

b) Gestão de mudanças

Devem ser estabelecidas as medidas e ações que devem ser tomadas nas situações de mudança, ou seja, trabalhos não previstos, condições não avaliadas, circunstâncias não previstas. Em resumo, qualquer aspecto que implique um risco diferente do planejado.

Aqui, cabe atenção, principalmente quanto às atividades não rotineiras. É fundamental a percepção e competência do trabalhador em como lidar com a mudança. Bem como, a compreensão da liderança.

c) Gestão das contratadas

A organização também precisa estabelecer as medidas de prevenção a serem adotadas pelos prestadores de serviços, ou seja, os terceiros.

Nesse sentido, o estabelecimento de saúde precisa informar à contratada os riscos existentes em seu ambiente de trabalho, bem como as medidas que precisam ser adotadas. E cabe também à contratante, acompanhar e garantir que os trabalhadores da contratada estejam seguindo os requisitos estabelecidos, visando prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

d) Preparação e atendimento à emergências

Embora a empresa adote as medidas cabíveis quanto a prevenção e proteção, há de se prever um plano de contingência, ou seja, e se algo der errado e não sair conforme o planejado, o que deverá ser feito?

E isso é muito conhecido como plano de emergência, plano de contingência, plano de mitigação, plano de resgate, salvamento. Inclusive, algumas circunstâncias têm até previsão legal a respeito deste assunto.

6º Passo: Verificação

As ações executadas precisam ser acompanhadas, com duas finalidades:

- Está sendo executado conforme planejado?
- E qual é o desempenho das ações executadas?

E desta forma, levantar elementos para identificar se algo precisa ser ajustado, melhorado ou padronizado.

Sendo que nesta etapa de verificação, algumas ações são essenciais, conforme exemplificadas a seguir:

- Acompanhamento das ações planejadas
- Inspeções
- Monitoramento ambiental
- Análise de incidentes, acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho
- Avaliação de conformidade
- Auditorias

E com base nestas verificações, precisa haver uma análise crítica pela liderança da organização, com o intuito de identificar se a política está sendo atendida.

7º Passo: Melhorias

Com base na verificação das ações executadas, bem quanto ao desempenho alcançado, precisam ser identificadas as ações a serem estabelecidas.

E dentre estas ações, estão:

- Ações preventivas
- Ações corretivas
- Tratamento das não conformidades
- Implantação de oportunidades identificadas

Podemos afirmar que por meio destes **7 passos**, é possível ser mais eficaz na gestão de SST, preservando o bem-estar e a integridade física dos profissionais de saúde, além do tão desejado equilíbrio financeiro das organizações.

A promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis no setor de saúde é sinal de **“lucro”** humano e empresarial. E este equilíbrio é fundamental para a sustentabilidade dos estabelecimentos de saúde.

- No artigo Nº 1 enfocamos a situação atual e os principais indicadores
 - No artigo Nº 2 enfocamos, ganhos, impostos e outros
 - No artigo Nº 3 enfocamos, o que fazer através de 7 passos para obter: lucros humanos e empresariais nas atividades hospitalares
- O Profº Edivaldo em breve ministrará um curso online específico para o setor saúde!

O que você achou desse terceiro artigo?

Participe de nossa pesquisa rápida de 3 perguntas [\[aqui\]](#)

maurodaffre@nosevoce.com.br ou gregorioedivaldo@gmail.com