

O QUE É UMA POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (PSST)?

Original: **Guía para redactar una declaración de política OHS**

Copyright ©1997-2006 Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional

Disponível em http://www.ccsso.ca/oshanswers/hsprograms/osh_policy.html Acesso em 05/02/2012. Tradução e adaptação: *Airton Marinho da Silva*. Revisão: *Ada Ávila Assunção*.

INTRODUÇÃO

Uma PSST é um plano definido de ações elaborado para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. A obrigação de implantar políticas dessa natureza é prevista de diferentes formas na legislação da maioria dos países.

Uma PSST deve incluir, no mínimo, os elementos requeridos pela legislação aplicável na instituição ou empresa.

Uma vez que as organizações diferem entre si, políticas desenvolvidas para uma organização não necessariamente atenderão às necessidades de outra organização.

Os princípios inerentes à gestão de riscos à saúde e segurança dos trabalhadores são gerais e independentes do tipo de estrutura organizacional. As técnicas de gestão de riscos fornecem às pessoas, em todos os níveis, uma abordagem sistemática da questão.

Existe consenso internacional quanto aos benefícios trazidos pela implantação de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no trabalho pelas organizações públicas e privadas.

Uma PSST é uma afirmação da organização sobre suas intenções e princípios estratégicos em relação a seu desempenho em segurança e saúde no trabalho. Essa política estimula e permite um conjunto definido de programas, responsabilidades e ações para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. A obrigação de implantar políticas dessa natureza é prevista de várias formas na legislação da maioria dos países e deve incluir, no mínimo, os elementos requeridos pela legislação aplicável à instituição ou empresa.

Uma vez que as organizações diferem entre si, políticas desenvolvidas para uma organização não necessariamente atenderão às necessidades de outra organização.

O processo de gerenciamento de riscos deve estar integrado aos planos estratégicos e processos gerenciais da organização e envolve documentar:

- o Os riscos identificados na organização
- o A análise e avaliação desses riscos
- o As formas de controle escolhidas
- o As formas de revisão da eficácia dos programas e
- o As formas de participação dos trabalhadores e aprimoramento das competências da organização em controle de riscos.

A eficácia da política adotada pela organização depende de ações e passos organizados em programas específicos de gerenciamento de riscos,

devidamente identificados e avaliados. Os programas devem buscar o alcance de metas pré-definidas envolvendo séries previstas e organizadas de ações, eventos e procedimentos preventivos.

O presente documento foi traduzido e adaptado à realidade brasileira. Ele se destina a ajudar as organizações de menor porte a desenvolver programas para tratar de suas necessidades específicas. Ressalte-se que a participação efetiva dos trabalhadores é fundamental para avaliar a abrangência e qualidade da política elaborada e dos programas instituídos.

GUIA PARA ELABORAÇÃO DE UMA POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR (PSST)

Tópicos:

Por que a empresa/instituição deve ter uma PSST?

O que é política?

O que faz uma política eficaz?

Quais questões a PSST deve abranger?

Quem deve redigir a política?

O que deve ser considerado na política?

Quem são os responsáveis?

Como se pode incorporar a política aos deveres e ações nos locais de trabalho?

Quais são exemplos de comunicação da política?

Quais são as sugestões para desenvolver a PSST?

Como fazer uma lista de verificação (*check-list*) para revisar uma política em implantação ou já existente?

Por que a empresa/instituição deve ter uma PSST?

Uma declaração de PSST redigida e divulgada ajuda a promover um programa de saúde do trabalhador eficaz. Tal política refletirá as necessidades específicas dos trabalhadores inseridos em seus locais de trabalho e deve ser revista e atualizada regularmente.

O que é política?

Os dicionários definem "política" como "um plano claro de ação, ou método de ação, que foi escolhido deliberadamente e que guia ou tem influência nas decisões futuras".

Ao estabelecer princípios e regras, uma PSST orienta ações de saúde do trabalhador. Uma política indica o comprometimento da hierarquia e dos trabalhadores com a saúde e segurança. A declaração deve incluir a intenção de tratar as obrigações legais aplicáveis não como objetivo maior, mas como o padrão mínimo de ação.

O que faz uma política eficaz?

Existem muitas diferenças na forma e no conteúdo das políticas corporativas. Seu estilo, entretanto, não é tão importante quanto a clareza em relação à definição de responsabilidades e autoridade.

Para ser eficaz, uma política deve:

1. Envolver a hierarquia e seus representantes na elaboração.
2. Apresentar-se consistente com os objetivos operacionais, de maneira eficiente e previsível no local de trabalho.
3. Denotar consistência e relevância diante das necessidades locais e jamais constituir-se somente como referência no nível global.
4. Equivaler-se aos outros objetivos e políticas vigentes nos locais de trabalho.

Que temas uma PSST deve abranger?

A política deve fornecer uma indicação clara dos objetivos e planos da empresa ou instituição para a saúde do trabalhador. Espera-se contemplar os seguintes tópicos:

1. Comprometimento da alta hierarquia em garantir um trabalho seguro e saudável e a integração da saúde e segurança em todas as atividades desenvolvidas em cada local de trabalho.
2. Intenção de tratar o cumprimento da legislação básica de saúde e segurança como um padrão mínimo de ação.
3. Responsabilidade de todos os níveis de gestão para executar as ações de saúde e segurança conforme estiverem previstas.

4. Cooperação entre gestores e trabalhadores para o desenvolvimento de políticas eficazes.
5. Previsão de revisões periódicas, verificação da sua eficácia e compromisso em fornecer os recursos financeiros necessários e cronograma detalhado de desembolso.

Quem deve redigir a política?

As melhores políticas são específicas de um local de trabalho e não são redigidas ou elaboradas por pessoas externas. Um empregador pode delegar a elaboração de uma política a um funcionário. No entanto, a PPST é uma obrigação para os trabalhadores e, por conseguinte, o empregador é o principal responsável pelo seu conteúdo.

A PPST deve ser datada e assinada pelo gerente executivo do ambiente de trabalho.

O que deve ser considerado na elaboração da política?

Estes são os pontos mais importantes a considerar:

A política deve definir as ações para apoiá-las e executá-las. Por exemplo, como reuniões para discutir, estabelecer e monitorar procedimentos de segurança.

- A política deve abordar os tipos de riscos em cada local de trabalho.
- Dependendo das tarefas realizadas e dos riscos envolvidos, pode ser necessário que o plano do empregador seja específico e detalhado na descrição dos riscos presentes no local de trabalho.

- A política deve incluir a participação ativa e contínua dos trabalhadores para ajudar a alcançar os seus objetivos.
- Os trabalhadores também devem ser envolvidos na preparação e execução da política. Sem a participação significativa dos trabalhadores uma política não terá sucesso.
- As políticas precisam ser reformuladas ao longo do tempo. Devem acompanhar as mudanças que ocorrem no local de trabalho.

As perguntas seguintes fazem parte do processo de elaboração de uma política.

- Qual é o objetivo do programa de SST? Menos lesões e doenças em situações semelhantes? Reduzir esses agravos em 10%?
- Quando confrontada às prioridades conflitantes e distribuição limitada de recursos, a segurança é prioritária? É de igual importância? Como se decide?
- A segurança é responsabilidade do gerente de linha ou gerente de recursos humanos? Quem é o responsável?
- O que a administração espera obter de um programa eficaz?
- A quem será atribuída a responsabilidade de coordenação das atividades?
- Quem tem responsabilidades no âmbito da política?

Ainda que bem elaborada, uma política não será mais do que um conjunto de palavras vazias se não houver um plano para desenvolvê-la na organização. **A**

política só é aplicável quando:

- As responsabilidades estão claramente definidas e atribuídas
- Os métodos estão bem estabelecidos
- Os procedimentos e as atividades do programa são adequados.
- Há oferta adequada de recursos financeiros e outros, e
- As responsabilidades para realizar os objetivos da política estão claramente comunicadas e entendidas nos locais de trabalho.

Embora a atribuição de responsabilidades deva ser uma lista completa adaptada ao tipo de trabalho e à estrutura organizacional, evita-se excessos do tipo abordagens legalistas na interpretação da política. Por exemplo, não é necessário detalhar o tipo específico de equipamento de proteção individual (EPI), mas sim definir que todos os EPI estejam especificados e disponíveis de acordo com a natureza do trabalho. Assim, garante-se a flexibilidade para as mudanças de acordo com as circunstâncias.

A responsabilidade deve ser estendida a toda a estrutura organizacional para garantir que os objetivos da política sejam integrados a todas as atividades. Por exemplo, uma política pode especificar responsabilidades individuais, responsabilidades legais e financiamento.

- Como promover a conscientização e a segurança,
- Como estimular para as atividades de educação e formação,

- Como notificar a correção de problemas de segurança e saúde, e como será o controle de informações de lesões e doenças.

Como incorporar a PSST às ações cotidianas nos locais de trabalho?

Os métodos para estabelecer responsabilidades devem favorecer a qualidade e a adequação dos procedimentos de trabalho, incluindo no texto da política:

- Definição das responsabilidades.
- Procedimentos para assegurar que o desempenho da organização em segurança e saúde seja um critério na avaliação de desempenho geral.
- Definição das responsabilidades de saúde e segurança e dos seus objetivos nas descrições de cargos.
- Revisões e avaliações regulares dos programas de saúde e segurança no trabalho e informação periódica dos elementos incluídos nos programas.

O sucesso da política depende de conseguir que todos os trabalhadores estejam cientes disso. Se o plano de trabalho para desenvolver a política é bom, os trabalhadores se lembrarão dele nas suas atividades diárias, em reuniões para discutir os assuntos do trabalho e durante as sessões de formação.

A responsabilidade quanto à saúde e segurança pode fazer parte do plano das tarefas, atividades e procedimentos.

Cada trabalhador, quando for contratado, pode receber uma cópia da política e ser alertado quanto ao caráter inelutável da política, ou seja, o trabalhador tem o dever de aceitá-la, incorporá-la e segui-la para se manter no emprego.

No local de trabalho pode-se reforçar o compromisso de todos com a política afixando material nos quadros de aviso, escrevendo-se artigos sobre a política nos memorandos do setor, referindo-se a ele nos manuais de trabalho etc. Cada local de trabalho terá a sua própria maneira de manter os trabalhadores informados. O importante é ter um plano e continuar com ele.

Quais são exemplos de como comunicar a política para os outros?

Uma política eficaz de gestão da saúde e segurança deve ser / estar:

- Definida e comunicada de maneira clara e sem subterfúgios
- Apoiada por dispositivos efetivos e corretamente desenvolvidos.
- Presente e monitorada nas atitudes e ações cotidianas dos indivíduos.

Ocasões e materiais em que a política pode ser comunicada:

- Na recepção aos novatos e recém-contratados.
- Em manuais de procedimentos e instruções operacionais.
- Nas descrições de cargos.
- Em avisos e lembretes.
- Em palestras e reuniões de segurança.

- Garantindo-se a presença da alta hierarquia nas reuniões destinadas a saúde e segurança do trabalho.
- Em análises dos relatórios ou outros documentos das comissões de saúde ou Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, com respostas prontas e efetivas, demonstrando o compromisso da alta administração.

Algumas sugestões para implantar a política

Para desenvolver uma política, as ações de saúde e segurança devem ser identificadas e atribuídas de forma específica. Embora cada local de trabalho possa fazer isso à própria maneira, existem algumas questões gerais a serem abordadas:

- A política deve estabelecer que o setor defina regras para garantir comportamentos seguros e saudáveis no trabalho.
- Devem ser indicados os responsáveis por desenvolver, cumprir e aplicar as regras, com responsabilidades individuais bem definidas e claras
- As instruções para manutenção e operação dos equipamentos e máquinas devem ser claras.
- Elaborar programa de formação para garantir que os trabalhadores possam cumprir suas responsabilidades. Isto pode incluir fases iniciais de orientação e capacitação profissional além de cursos específicos de aprimoramento e reciclagem.

- Especificação dos meios para fornecer aos trabalhadores informações básicas sobre os riscos específicos no local de trabalho e procedimentos escritos e detalhados para as situações perigosas.
- Reuniões regulares relativas à saúde e segurança nos locais de trabalho em todos os níveis da organização são cruciais em programas de saúde do trabalhador. No texto da política pode-se indicar quais questões serão discutidas nessas reuniões, o que se pode comunicar verbalmente e o que deve ser feito por escrito.

Exemplo de uma lista de verificação para analisar uma política já existente ou em fase de implantação

A seguir temos uma amostra de perguntas que podem ser incluídas em uma lista de verificação para analisar uma política de saúde do trabalhador.

- A declaração expressa compromisso com a saúde e segurança? Estão claras as obrigações para os funcionários?
- Indica-se qual o gerente é responsável por verificar a implementação da política?
- A política é continuamente revisada e como isso é feito?
- As normas, orientações internas e comunicações a esse respeito são assinadas pelo Chefe ou Diretor?
- Foram levadas em conta as opiniões dos gerentes e supervisores, dos representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de outras comissões de saúde e segurança?

- Discutiram-se as atribuições definidas na política com as pessoas responsáveis pela sua execução?
- As pessoas entenderam que o seu desempenho e os recursos disponíveis serão avaliados tendo entre os critérios as ações visando tornar o trabalho seguro e saudável?
- A política explica que a cooperação de todos os funcionários é vital para o sucesso da política de saúde e segurança?
- A política indica como envolver os trabalhadores em questões de saúde e segurança, por exemplo, sendo consultados, participando em inspeções ou fazendo parte de um comitê de segurança?
- A política indica claramente quais as obrigações de saúde segurança e descreve as responsabilidades em diferentes níveis?
- A política indica quem será o responsável para cada procedimento, entre eles:
 - Relatórios de pesquisa e registros de acidentes
 - Definição de procedimentos de evacuação da área
 - Primeiros Socorros
 - Inspeções de segurança
 - Programas de Formação
 - Controle do cumprimento dos requisitos legais.
- A gerência assume ser a única responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável?

- A preocupação dos trabalhadores com a saúde e segurança no trabalho se equivale à preocupação com questões financeiras, econômicas e de marketing?
- A política inclui os nomes dos gestores que são responsáveis por fazer com que a política de segurança funcione em áreas específicas ou serviços?
- Estabelece-se a obrigação do empregador em fornecer instrução e formação em saúde e segurança a todos os trabalhadores?
- A política detalha o desenvolvimento e a manutenção dos procedimentos e das funções de cada um em matéria de saúde e segurança?
- Inclui programas e planos para saúde e segurança no trabalho?
- Garante que os temas saúde e segurança serão levados em conta no planejamento de novos métodos, processos ou instalações?
- Inclui formas de divulgar informações sobre saúde e segurança e bem-estar?
- Explica como estarão disponíveis os recursos para a saúde e segurança?
- Todos os trabalhadores receberam cópias da política?
- Os representantes dos locais de trabalho foram consultados sobre revisões periódicas e atualizações da política?
- A política foi revisada com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA - ou comitê de saúde?
- Está previsto quem revisará as políticas e qual a frequência dessa revisão?
- Os acordos para a vigilância à saúde dos trabalhadores são eficazes?

- A delegação de deveres na organização é lógica e hierárquica?
- Está claro que a responsabilidade final pela segurança cabe à mais alta hierarquia na gestão?
- Estão escritas as responsabilidades dos altos gerentes e da administração na política e nos procedimentos de trabalho?
- Estão estabelecidos procedimentos e controles para assegurar a tomada de decisão?
- O desempenho em saúde e segurança é um ingrediente essencial da avaliação de desempenho em todos os níveis hierárquicos?
- Os gerentes locais entendem e aceitam suas responsabilidades sobre saúde e segurança no trabalho?
- Existem mecanismos para coordenação de terceiros e prestadores de serviços?
- Todas as pessoas envolvidas estão conscientes de suas responsabilidades legais?