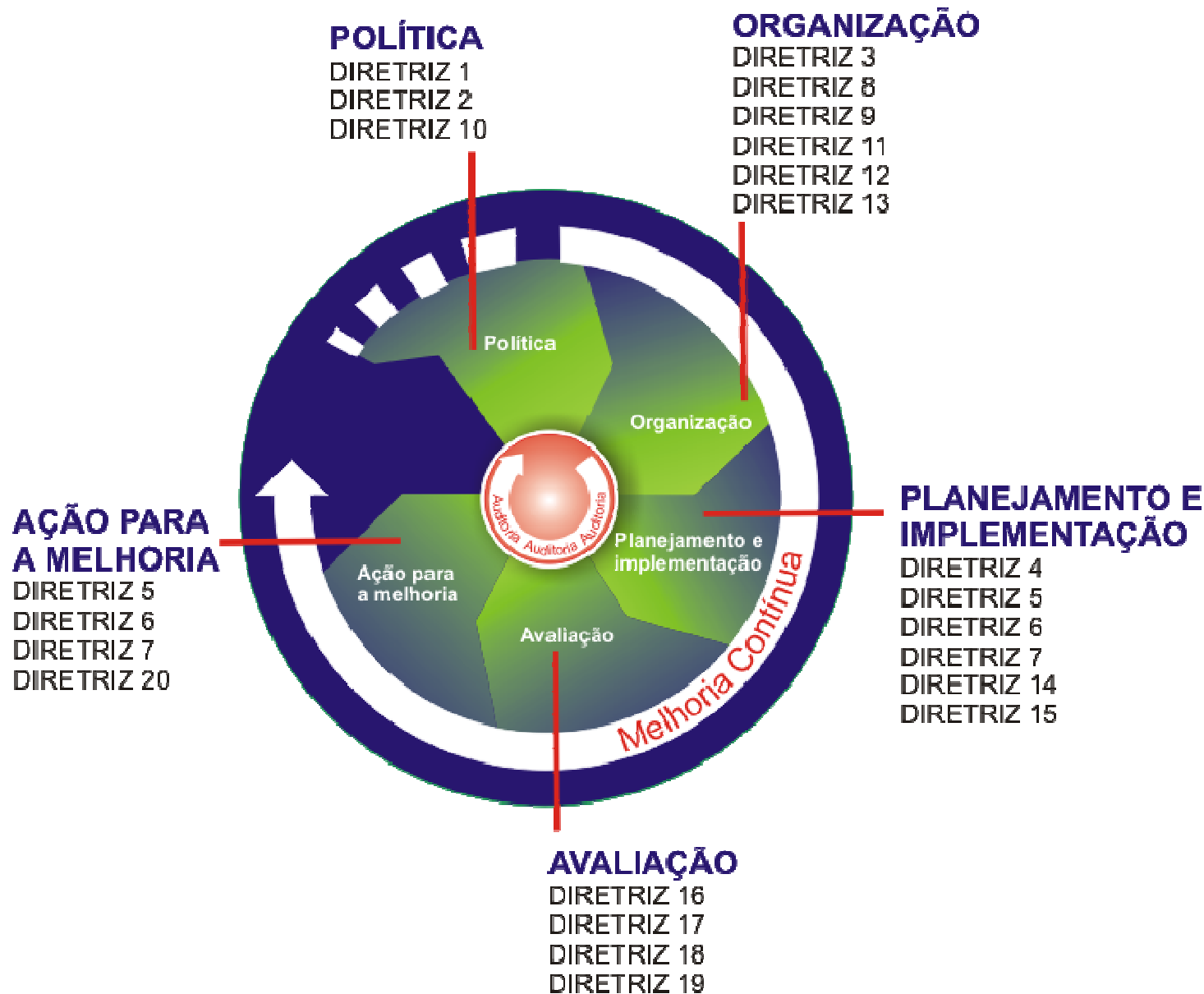


***Diretrizes para a Melhoria Contínua do
Desempenho em Gestão da Saúde e
Segurança no Trabalho no Setor Bancário***

FEBRABAN
Federação Brasileira de Bancos

Janeiro / 2012

SISTEMATIZAÇÃO DAS 20 DIRETRIZES RECOMENDADAS PARA OS BANCOS, EM FUNÇÃO DAS LINHAS ORIENTADORAS DA OIT SOBRE SISTEMAS DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

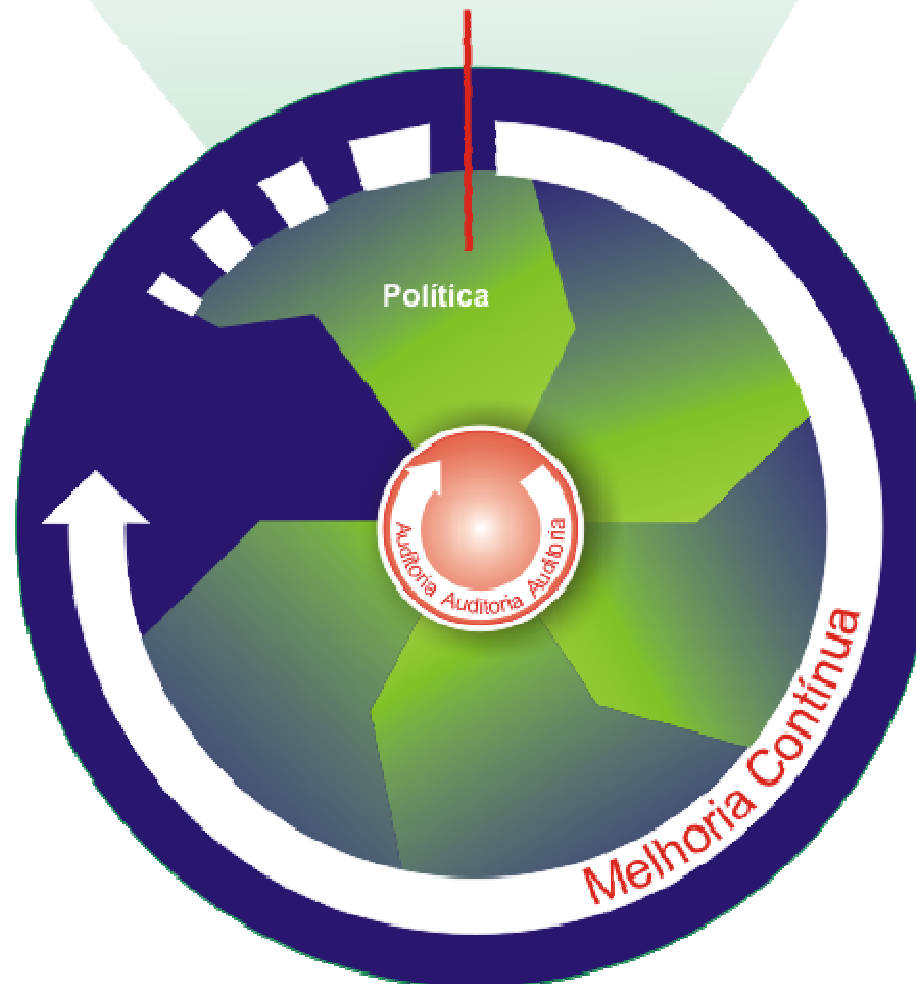


DIRETRIZES DE “POLÍTICA”

DIRETRIZ 1: Compromisso de alta direção

DIRETRIZ 2: Política

DIRETRIZ 10: Participação dos trabalhadores



DIRETRIZES DE “ORGANIZAÇÃO”



DIRETRIZ 3: Sistema de gestão

DIRETRIZ 8: SESMT

DIRETRIZ 9: CIPA

DIRETRIZ 11: Comunicação e educação

DIRETRIZ 12: Gestão de documentos

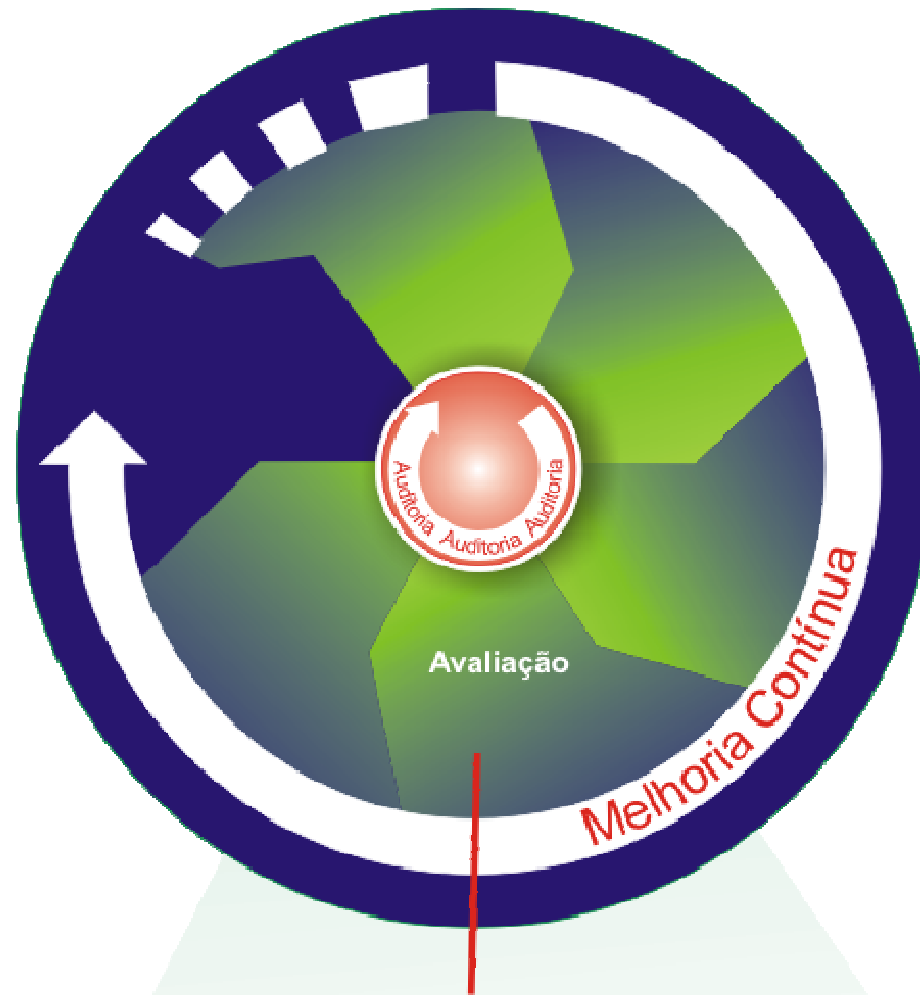
DIRETRIZ 13: Procedimentos

DIRETRIZES DE “PLANEJAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO”



- DIRETRIZ 4: Definição de objetivos
- DIRETRIZ 5: PPRA
- DIRETRIZ 6: Ergonomia e Organização do Trabalho
- DIRETRIZ 7: Doenças crônicas não-transmissíveis
- DIRETRIZ 14: Gestão de terceiros
- DIRETRIZ 15: Consulta prévia

DIRETRIZES DE “AVALIAÇÃO”



DIRETRIZ 16: Indicadores de desempenho

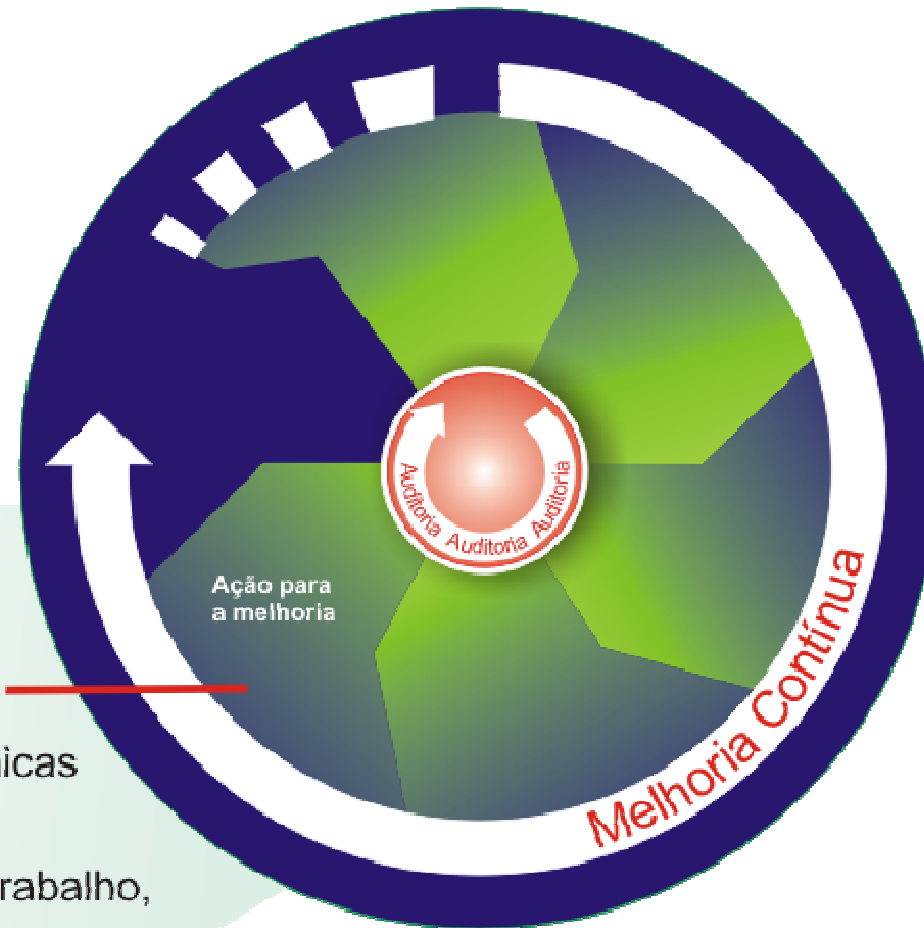
DIRETRIZ 17: PCMSO

DIRETRIZ 18: Gestão de absenteísmo curto

DIRETRIZ 19: Gestão de absenteísmo longo

DIRETRIZES DE “AÇÃO PARA A MELHORIA”

DIRETRIZ 5: PPRA
DIRETRIZ 6 Ergonomia e
Organização do Trabalho
DIRETRIZ 7: Doenças crônicas
não-transmissíveis
DIRETRIZ 20: Retorno ao trabalho,
requalificação e reabilitação



| DIRETRIZ | ENUNCIADO |
|--|--|
| 1. Compromisso da Alta Direção | Explicitação ou renovação do compromisso da mais alta direção de cada banco – e do sistema bancário, como um todo – com o estabelecimento, a atualização, a renovação e a implementação de uma política voltada para a promoção da saúde e segurança no trabalho. |
| 2. Política | O compromisso da alta direção dos bancos com a melhoria contínua do seu desempenho na gestão da saúde e segurança no trabalho deve estar intimamente atrelado à contínua revisão, atualização e aperfeiçoamento da política corporativa referente a esta área. |
| 3. Sistema de Gestão | A saúde e segurança no trabalho deve ser institucionalizada como um valor inerente e indissociável da cultura da organização. |
| 4. Definição de Objetivos | O sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho deve formular objetivos específicos, mensuráveis, realistas, alcançáveis e acordados, consistentes com a política. |
| 5. PPRA | Valorização máxima dos “Programas de Prevenção de Riscos Ambientais” – PPRA – como instrumentos de gestão dos riscos ambientais do trabalho, que contemplam, de forma adequada, todas as etapas do ciclo PDCA, contribuindo para a implementação da política e consecução dos objetivos de saúde e segurança fixados pelas organizações. |
| 6. Ergonomia e Organização do Trabalho | O desenvolvimento e fortalecimento de “Comitês de Ergonomia” – comprometidos com o escopo ampliado da Ergonomia e Organização do Trabalho - constitui uma estratégia político-organizacional de elevado alcance, que deve ser estimulada. |
| 7. Doenças Crônicas Não Transmissíveis | Enfocar a saúde do trabalhador em sua totalidade e integralidade, abordando a prevenção e o controle dos fatores de risco das principais “doenças crônicas não-transmissíveis” (DNCT) prevalentes no Brasil. |
| 8. SESMT | Estruturação, funcionamento pleno e desempenho qualificado de “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT”, comprometidos com as funções preconizadas em normas internacionais adotadas pelo Brasil (principalmente Convenção 161 da OIT, 1985) e previstas na Norma Regulamentadora no. 4, do Ministério do Trabalho e Emprego. |

| DIRETRIZ | ENUNCIADO |
|------------------------------------|---|
| 9. CIPA | Garantir o comprometimento da CIPA – como instituição – e de seus membros, com o propósito básico de contribuir para a “prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”. |
| 10. Participação dos Trabalhadores | A melhoria contínua do desempenho da gestão de saúde e segurança no trabalho – com a concepção ampliada de saúde integral e integrada, pode ser enriquecida - sempre que possível e apropriado - pelo aperfeiçoamento contínuo dos atuais mecanismos e formatações de diálogo social e de participação dos trabalhadores, na busca de consensos e cooperação, consistentes com os princípios da “Promoção da Saúde no Trabalho” (OMS, 1986) e da construção de “Ambientes de Trabalho Saudáveis” (OMS, 2010). |
| 11. Comunicação e Educação | Os bancos devem desenvolver, implementar e executar, com o auxílio das áreas de educação corporativa e de saúde e segurança no trabalho, procedimentos e programas de comunicação e treinamento voltados para os temas mais relevantes em saúde integral e de segurança no trabalho, para todos os níveis de gestão. |
| 12. Gestão de Documentos | Para assegurar a melhoria contínua da gestão da saúde e segurança no trabalho é indispensável um processo de gestão de documentos requeridos por normas legais de Saúde e Segurança no Trabalho, aplicáveis ao segmento dos bancos. |
| 13. Procedimentos | Procedimentos escritos e instruções de trabalho são essenciais para a institucionalização do Sistema de Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho, a padronização de condutas, a atribuição de papéis e responsabilidades e para assegurar a perpetuidade do Sistema na organização. |
| 14. Gestão de Terceiros | Para a melhoria contínua do desempenho nas questões de saúde e segurança no trabalho, os bancos devem possuir um “Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho de Empresas Contratadas”. |
| 15. Consulta Prévia | Planos e projetos de expansão ou modificação das atividades devem ser previamente analisados pelo corpo técnico especializado do banco, sob a perspectiva dos conceitos de “trabalho seguro e saudável”, visando à melhoria contínua das condições e ambientes de trabalho e a promoção da saúde dos trabalhadores da instituição. |

| DIRETRIZ | ENUNCIADO |
|---|---|
| 16. Indicadores de Desempenho | As medidas de desempenho relacionadas à gestão da saúde e segurança no trabalho devem fazer parte das medidas de desempenho globais da organização, como expressão do compromisso da alta direção com esta esfera. |
| 17. PCMSO | O planejamento, a execução e avaliação criteriosa dos resultados do PCMSO – “Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional” são fundamentais na estratégia de abordagem e gestão da saúde do trabalhador. |
| 18. Gestão do Absenteísmo Curto | Assegurar a gestão das informações sobre as causas do absenteísmo curto (até 15 dias), quando devido a doenças e outros agravos à saúde, geradores de incapacidade para o trabalho. |
| 19. Gestão do Absenteísmo Longo | Assegurar a gestão das informações sobre as causas do absenteísmo de longo prazo (superior a 15 dias) e mortalidade. |
| 20. Retorno ao Trabalho, Requalificação e Reabilitação | Os bancos devem desenvolver alternativas apropriadas e legítimas – na esfera legal e na esfera política – que não somente previnam a incapacidade “laborativa”, como também valorizem mecanismos de retorno ao trabalho, de requalificação profissional e de reabilitação profissional. |