

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

**O PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS E A
SUSTENTABILIDADE EM UMA UNIDADE HOSPITALAR – UNIDADE
SANTIAGO-RS**

**THE PREVENTION PROGRAM ENVIRONMENTAL RISK AND
SUSTAINABILITY IN A HOSPITAL – UNIT SANTIAGO-RS**

Ane Marjorie Sangoi Frozza

RESUMO

O presente trabalho foi realizado no Hospital de Caridade de Santiago, na cidade de Santiago, RS, com o objetivo de verificar a aplicabilidade e manutenção do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais de acordo com as estratégias e metodologia de ação dentro dos programas executados, visionando propor melhorias na adoção de práticas operacionais seguras, que preservem a saúde da força de trabalho e reduzam ao máximo os riscos para o colaborador, garantindo sustentabilidade para a empresa. Para obter os dados e informações necessárias foi utilizada uma pesquisa descritiva e exploratória, constituindo-se num estudo de caso, tendo como instrumento de coleta de dados, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais da unidade, a NR-9 e NR-32. Através de conversas informais com os colaboradores e observação da rotina da organização, fontes estas que sustentaram os questionários, estes foram estruturados. Após a avaliação de todos os dados obtidos, procurou-se sugerir ações e organizá-las dentro das perspectivas das Normas e modelada a partir da ISO 14001. De acordo com os resultados obtidos através dos indicadores, sugeriu-se ações plausíveis baseadas no referencial teórico utilizado que ajudassem a Instituição em tomadas de decisões futuras, e a reestruturar seu PPRA, bem como ações de Responsabilidade Social.

Palavras Chave: PPRA, Gestão Ambiental, Sustentabilidade.

ABSTRACT

This work was performed at Charity Hospital of Santiago, in Santiago, RS, in order to verify the applicability and maintenance of the Program Environmental Risk Prevention in accordance with the strategies and methodology of action within the programs run, envisioning propose improvements to the adoption of safe operating practices, which preserve the health of the workforce and reduce to a minimum the risk to the employee, ensuring sustainability for the company. To obtain the necessary data and information was used a descriptive and exploratory, constituting a case study, and as an instrument of data collection, the Program for Environmental Risk Prevention unit, NR and NR-9-32. Through informal conversations with employees and observation of the routine of the organization, these sources that supported the questionnaires, they were structured from. After evaluation of all the data, we tried to suggest actions and organize them within the perspective of Standards and modeled on the ISO 14001. According to the results obtained through the windows, it was suggested actions based on plausible theoretical framework that helped the institution in future decision-making, and to restructure its PPRA and Social Responsibility actions.

Keywords: PPRA, Environmental Management, Sustainability.

INTRODUÇÃO

O ambiente hospitalar é representado pelo espaço no qual os trabalhadores da saúde, atendem as inúmeras necessidades de saúde dos usuários, os quais buscam os serviços e ações nos níveis da promoção, prevenção e recuperação da saúde.

Para Svaldi e Siqueira (2010) pensar em um ambiente hospitalar responsável e sustentável requer valorizar a vivência de cada momento, respeitar a diversidade, disseminar alegria, prazer e desejar a realização pessoal e profissional de todos. Quanto aos aspectos físicos ou materiais, é importante que não existam resíduos, tudo deve ser aproveitado na busca da sustentabilidade.

Localizado na cidade de Santiago – RS, o Hospital de Caridade de Santiago, na Rua Sete de Setembro, 570, bairro: centro tem por atividade de classificação econômica, como sendo atividades de atendimento hospitalar, exceto pronto-socorro e unidades para atendimento a urgências. O Hospital de Caridade de Santiago é uma entidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, com atividade de prestação de serviços médicos hospitalares. A entidade vivencia um modelo de gestão qualificado, percebendo a saúde como sendo um direito constitucional do ser humano e buscando a promoção da cidadania, da inclusão e da justiça social.

Atualmente, o Hospital de Caridade de Santiago é uma entidade com características microrregional que possui as seguintes finalidades: Prestação de assistência médico-hospitalar a todos que necessitarem, sem distinção de raça, cor, sexo, nacionalidade, ideologia política ou credo religioso, manutenção e administração de um cartão de descontos próprio, a fim de viabilizar a sua sustentação, organização de serviços que visem à ampliação e ao aperfeiçoamento no atendimento de suas finalidades, prestação de serviços comunitários e sociais em unidades próprias ou pertencentes a terceiros, através de formas legais de contratos e convênios.

Conforme classificação da 4ª Coordenadoria Regional de Saúde, esta entidade é referência para a região do Vale do Jaguari, pois além de prestar serviços para a comunidade Santiaguense, atende também os seguintes municípios: Jaguari; Nova Esperança do Sul, Itacurubi; São Francisco de Assis; Unistalda; Capão do Cipó. O hospital ainda possui convênio com a Secretaria Estadual da Saúde/Hospital Universitário de Santa Maria no atendimento a Rede Regional Hospitalar Integrada com cirurgia de traumatologia e cirurgias gerais, referenciadas, atendendo em torno de trinta e dois municípios da 4ª Coordenadoria Regional de Saúde do Rio Grande do Sul. O Hospital é administrado pelo Sr. Ruderson Mesquita Sobreira, o qual juntamente com os chefes de setores desenvolve as principais funções administrativas. O quadro laboral de funcionários atualmente é de 475 colaboradores, divididos em: 344 colaboradores efetivos, 64 colaboradores eventuais, 67 médicos, que compõem o corpo clínico. Vale ressaltar que o quadro funcional é base para elaboração do PPRA, bem como a gestão de riscos na unidade, sendo fonte de segurança e qualidade de vida para o colaborador.

A partir da intensidade de utilização dos recursos naturais, muitas vezes superiores a capacidade com que o meio ambiente se regenera, o consumismo exagerado, somado ao crescimento desordenado da população mundial, o desperdício generalizado consequentes da industrialização, do capitalismo e do modernismo, tem gerado uma amplitude dos impactos ambientais. Surge então, o conflito da sustentabilidade dos sistemas econômico e natural, pondo em risco a sobrevivência das gerações futuras, e fazendo do meio ambiente um tema literalmente estratégico e urgente.

Normas regulamentadoras, como NR-9 que traz o programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) as empresas que exercem atividades laborais, a NR -32 que fala sobre Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde, ISSO 14001, vem motivando as

empresas a investirem em melhorias ambientais, por meio da implantação de sistemas de gestão ambiental, visando atender as expectativas dos clientes.

Partindo-se desse pressuposto o objetivo do trabalho deu-se através da verificação da aplicabilidade e manutenção do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais de acordo com as estratégias e metodologia de ação dos projetos executados e aplicabilidade das normas visando a sustentabilidade da organização, bem como propor melhorias na adoção de práticas operacionais seguras, que preservem a saúde da força de trabalho e reduzam ao máximo os riscos para o colaborador.

Durante os trabalhos, analisou-se a situação da entidade através de dados e informações colhidos através de questionários, conversas informais, entrevistas, análise em documentos, e *benchmarking*, fundamentando o estudo na revisão bibliográfica, com diversas fontes, que foram suporte para o alcance dos objetivos propostos.

2 HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO HOSPITAL

De acordo com Marras (2011), a higiene e segurança do trabalho é a área que se relaciona direta e indiretamente com a proteção à saúde do colaborador no que diz respeito à aquisição de patologias tipicamente relacionadas ao trabalho ou resultante dele.

O estudo dessa área trata de questões ligadas à saúde ocupacional do colaborador, como: ergonomia, insalubridade, toxologia, controles clínicos, etc. Atuando tanto na área de prevenção quanto na de correção.

Área responsável pela prevenção e correção dos riscos identificados, compete a Segurança, Medicina e Higiene do Trabalho (SMHT), podendo esta ser terceirizada e atuar no nível tático da empresa.

A gestão da SMHT dá-se através de exigências legais ou de mercado, e ainda, as dificuldades de gerar competência interna. As formas sistêmicas de gestão, PPRA e PCMSO (Programa de controle médico – ocupacional), conforme Pacheco Jr, não fornece resposta como aplica-los, mas de como utiliza-los em benefício da própria organização.

A Segurança e Medicina do Trabalho no Brasil é regulada pelas normas regulamentadoras de que se trata o Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, normas essas que foram aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho. Entre essas normas, a de nº 4 trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, obrigatório para empresas que mantem empregados sob regime da CLT. Esses serviços deverão ser dimensionados conforme a gradação do risco da atividade principal e o número de empregados do estabelecimento, sendo integrados pelos seguintes profissionais: médico do trabalho, engenheiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho. (2000, p.40).

No tocante a que refere-se verificação da aplicabilidade e manutenção do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), este foi instituído pela Portaria nº 25 de 29 de Dezembro de 1994, a qual altera a redação da Norma Regulamentadora (NR –9). Tal programa tem por objetivo preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle dos riscos ambientais.

No hospital em estudo, o programa busca: manter sob controle todos os agentes ambientais com adoção de medidas de controle, bem como realizar monitoramento periódicos da exposição dos trabalhadores aos riscos ambientais existentes nos locais de trabalho. Tais diretrizes têm por meta eliminar ou minimizar a níveis compatíveis com os limites de tolerância da NR-15 da Portaria 3.124/78 do Ministério do Trabalho.

A elaboração do programa foi realizado pela Unimed Santa Maria –RS, o qual por solicitação da empresa este foi preparado, devendo a empresa dar continuidade,

implementando as medidas de controle de acordo com o cronograma de atividades e treinamentos da instituição.

O programa além de evitar acidentes que possam vir a causar danos à saúde do trabalhador, visa treinar e educar trabalhadores para a utilização da metodologia, reduzir ou eliminar improvisações, promover a conscientização em relação a riscos e agentes existentes no ambiente de trabalho, criar mentalidade preventiva nos trabalhadores e gestores e desenvolver um trabalho de abordagem e análise das diferentes situações, seja ela presente ou futuras no ambiente organizacional.

A legislação é muito ampla quando se fala do PPRA, as atividades e o numero de estabelecimentos sujeitos a implementação deste programa, definido que todos os empregadores e instituições que admitem trabalhadores como empregados são obrigados a implementar o programa. Aqueles que não cumprirem as exigências estarão sujeitos a penalidades que variam de multas e até interdições.

Conforme Pacheco Jr (2000), o planejamento e controle do PPRA tem como metas identificar, avaliar e controlar os riscos ambientais, de modo a proteger a saúde dos trabalhadores, o meio ambiente e os recursos naturais. O controle dos riscos ambientais deverá, pela ordem, prevenir, eliminar ou minimizar as ocorrências não conformes à SMHT quanto aos riscos físicos, químicos, biológico, ergonômicos e de acidentes oriundos do ambiente de trabalho, bem como evitar quaisquer possíveis danos ao meio ambiente e aos recursos naturais.

Os riscos ambientais, segundo Philippi Jr, Romeu (2002) é uma denominação genérica e utilizada pelos higienistas para se referir aos possíveis agentes de doenças ocupacionais que podem ser encontrados em dada atividade ou local de trabalho. Outras denominações podem ser utilizadas como: riscos ocupacionais, cargas de trabalho, fatores ambientais e agentes ambientais.

Estes riscos pode-se ser mais bem visualizados conforme Quadro 1, onde há uma divisão destes.

RISCOS AMBIENTAIS	EXEMPLO
Químicos	Substâncias químicas de: Sólidos, líquidos, gases, vapores, poeiras, fumos, nevoas, fumaças.
Físicos	Radiações ionizantes ou não
	Ruído
	Vibrações
	Temperaturas extremas
	Pressão atmosférica anormal
	Iluminação
Biológicos	Micro e macro organismos patogênicos
Outras situações	Interação física e psíquica entre tarefa-trabalhador
	(Ergonomia/Organização do Trabalho)

Quadro 1 – Riscos ambientais e exemplos típicos

Fonte: Philippi Philippi Jr, Romeu (2002)

Na etapa de reconhecimento dos riscos ambientais, utiliza-se de técnicas de abordagem qualitativa, através de observação in loco, entrevistas não-estruturadas e questionários. Segundo Marras (2011), há outros sobre os quais os técnicos, médicos ou responsáveis dela SMHT têm uma ação mais restrita, mas que interferem na atividade laborativa, levando a distúrbios somáticos ou psíquicos, tais como: alimentação, transporte,

trabalhos em turnos e noturno e nível socioeconômico e cultura, interferindo diretamente na qualidade de vida do colaborador.

Segundo o PPRA do Hospital de Caridade de Santiago, no que registro, manutenção e divulgação deste, traz que: os registros de todos os dados serão mantidos arquivados durante, no mínimo de 20 (vinte) anos, juntamente com histórico administrativo e técnico do desenvolvimento do programa. No que refere-se a manutenção, este deve ter sua avaliação periódica para verificar o andamento dos trabalhos e o cumprimento das metas estipuladas no cronograma, o monitoramento será efetuado periodicamente pela técnica de segurança da empresa, vislumbrando avaliar a eficiência do programa e as medidas de controle implantadas. O controle médico será monitorado através do quadro funcional da empresa em consonância com a data de admissão e função exercida. Estes serão instrumentos para avaliação e eficácia do programa.

Quanto à divulgação do programa, o PPRA da instituição baseado na NR-9 relata que todos dados devem estar à disposição dos empregados, seus representantes legais e órgãos competentes, em arquivo na empresa contratante. As informações sobre o programa devem ser fornecidas aos trabalhadores através de palestras pela empresa ou outros meios de comunicação interna.

Para que o programa fosse estabelecido na instituição, realizou-se o levantamento dos dados, através de medições técnicas e inspeções de segurança nas instalações da empresa, permitindo o levantamento dos riscos ambientais a que estão expostos os trabalhadores, tendo em vista seu reconhecimento e adequado controle e proteção. A análise do ambiente e do quadro funcional foi realizado individualmente para cada seção da empresa.

No que refere-se às recomendações contidas no PPRA da empresa, estas estão em conformidade a NR 1, onde cabe ao empregador, entre outras, cumprir e fazer cumprir as disposições regulamentadas sobre segurança e medicina do trabalho, elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados dos possíveis riscos no ambiente de trabalho. Informar aos trabalhadores, dos riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho; os meios para prevenir e eliminar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa; os resultados dos exames médicos e dos exames complementares aos quais os colaboradores foram submetidos; os resultados de avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

A NR-32 constitui-se de um complemento específico da NR-9.

Esta norma Regulamentadora – NR tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como aquelas que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral. (NR-32 – 32.1.1, portaria GM nº 485, de 11 de novembro de 2005, portaria GM nº 939, de 18 de novembro de 2008).

No item 32.2.4.8 traz as responsabilidades do empregador, onde este deve garantir a conservação e a higienização dos materiais e seus instrumentos de trabalho e providenciar recipientes e meios de transporte adequados para materiais infectantes, fluidos e tecidos orgânicos. Constitui-se fator fundamental balizadora para a preservação do colaborador.

As informações devem ser repassadas aos colaboradores, através de treinamentos, palestras, adaptando a realidade de cada setor de atuação, bem como da mudança de função.

Aos colaboradores fica a incumbência de comunicar imediatamente todo acidente, com exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, ao responsável da área SMHT e à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

3 GESTÃO AMBIENTAL E RESÍDUOS - O REFLEXO NA SUSTENTABILIDADE

De acordo com Tachizawa (2011) um dos maiores desafios que o mundo enfrenta nesse novo século é fazer com que as forças ambientais do mercado protejam e melhorem a qualidade do ambiente, com a ajuda de padrões que baseiam-se no desempenho e uso criterioso de instrumentos econômicos, onde tenha-se um quadro harmonizado de regulamentação.

3.1 A QUALIDADE E GESTÃO AMBIENTAL – ISO 14001

De acordo com Slack et al (1997) qualidade é a conformidade consistente com as expectativas dos consumidores. Para Paladini apud Rocha (2002) qualidade tem um conceito dinâmico, com referenciais que mudam ao longo do tempo. Ressalta, contudo, que o conceito de qualidade mais aceito é o de adequação ao uso, que vincula também a linha da expectativa do consumidor com relação ao uso do produto.

Neste novo cenário competitivo o conceito de qualidade surgiu com a necessidade de encontrar outras perspectivas de análise empresarial partindo do pressuposto de que as análises financeiras não demonstram a verdadeira *performance* de resultado das organizações.

Em 1986, o comitê da ISO (*International Standardization Organization*) apresentou uma série de normas, a ISO 9000, que tinha como objetivo fornecer requisitos que, uma vez cumpridos, garantiriam que a organização adotante estaria produzindo produtos (e serviços) de qualidade. Essas normas foram traduzidas para o Brasil pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), que editou a NBR ISO 9002, que trata de Sistemas de Qualidade.

Existem diversas propostas de normas de gestão ambiental que padronizam as políticas de responsabilidade ambiental das empresas, sendo algumas homologadas pelos órgãos normativos de determinados países (Maimon, 1999).

Devido à intenção de que a norma ISO 14001 tivesse a capacidade de padronizar globalmente a implantação da gestão ambiental nas empresas, exigiu-se que a mesma fosse extremamente genérica, podendo, com isso, ser aplicada aos mais diversos tipos de organizações (VITORINO, 1997). Foram definidas, portanto, cinco etapas de aplicação do Sistema de Gestão Ambiental da Série ISO 14000: comprometimento e política; planejamento; implementação; medição e avaliação; e análise crítica e melhoria.

A Norma ISO 14000 é comumente utilizada por organizações empresariais, mas também pode ser utilizada para a criação de modelos municipais voltados à gestão de políticas e ações que visem ao desenvolvimento sustentável. A ISO 14000 especifica os requisitos de tal sistema de gestão ambiental, tendo sido redigida de forma a se aplicar em todos os tipos e portes de organizações e para se adequar a diferentes condições geográficas, culturais e sociais.

Conforme Donaire (1999) as normas do gênero ISO 14000 são divididas sobre dois aspectos. O primeiro são normas aplicáveis à Organização, divididas em outras três categorias: Sistema de Gestão Ambiental (SGA), Auditoria Ambiental e Avaliação do desempenho ambiental. O outro trata-se das normas aplicáveis aos produtos, onde serão avaliados a Rotulagem Ambiental, Avaliação do Ciclo de Vida e os Aspectos Ambientais em Normas de Produtos.

Segundo Moura (2011), a ISO 14001 é uma norma de gestão genérica, o que possibilita sua aplicação em qualquer organização, seja grande ou pequena, seja qual for seu produto ou serviço, independente do setor de atividade. A ISO 14001 pode-se ser entendida como uma ferramenta de gestão, que permite a organização minimizar os efeitos nocivos ao meio ambiente causados por suas atividades, buscando alcançar a melhoria contínua do seu desempenho ambiental.

3.2 GESTÃO AMBIENTAL HOSPITALAR

O conceito do meio ambiente inesgotável como fonte de riquezas a serviço do homem manteve-se na evolução da corrente principal do pensamento econômico, sendo vigente na economia neoclássica do século XX.

Para Valle (2000), a Gestão Ambiental pode ser definida como um conjunto de práticas bem definidas aplicadas à redução e ao controle dos impactos gerados por um empreendimento ao ambiente, buscando, grosso modo, a melhoria contínua das condições ambientais em uma organização. Estas práticas objetivam ainda a melhoria permanente das condições de segurança, higiene e saúde ocupacional de todos os funcionários, bem como pelo estabelecimento de um relacionamento saudável com os segmentos da sociedade que interagem com a atividade da organização.

Coltro (2004), a gestão ambiental é tida como parte integrante do sistema de gestão global de uma organização. É, sem dúvida, um processo dinâmico e interativo. Assim a estrutura, responsabilidade, práticas, procedimentos, processos e recursos para a implantação de políticas, objetivos e metas ambientais devem ser coordenados com os esforços em outros segmentos da organização como operacional, financeiro, qualidade, saúde ocupacional e segurança no trabalho.

O objetivo maior da gestão ambiental para Rensi (2006) deve ser a busca permanente de melhoria da qualidade ambiental dos serviços, produtos e ambiente de trabalho de qualquer organização pública ou privada, além de atender aos objetivos específicos da gestão ambiental, definidos segundo a norma NBR ISO 14.001: Implementar, manter e aprimorar um sistema de gestão ambiental; assegurar-se da sua conformidade com sua política ambiental definida; demonstrar tal conformidade a terceiros; buscar certificação/registra do seu sistema de gestão ambiental por urna organização externa; realizar uma auto avaliação e emitir auto declaração de conformidade com essa Norma.

Macedo (1994) subdivide a gestão ambiental em quatro níveis:

- Gestão de Processos.
- Gestão de Resultados
- Gestão de Sustentabilidade (Ambiental)
- Gestão do Plano Ambiental

O Sistema de Gestão Ambiental estabelece os requisitos para as organizações gerenciarem seus produtos e processos, com o intuito de mitigar ou, ao menos, controlar as agressões ao meio ambiente, para que as comunidades não sofram demasiadamente com os resíduos gerados e que a sociedade seja beneficiada num aspecto amplo. Para se ter um sistema ambiental eficaz, é necessário conciliar proteção ambiental com as necessidades socioeconômicas da população e da organização (ABNT, 2004).

O Instituto Brasileiro de Produção Sustentável e Direito Ambiental (IBPS) acrescenta que o Sistema de Gestão Ambiental [...] integra o sistema de gestão global de uma organização, que inclui, entre outros, estrutura organizacional, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para implementar e manter uma política ambiental (IBPS, 2008, s/p).

Como vantagens da implementação de um sistema de gestão ambiental, pode-se citar, de acordo com Donaire (1999), o aumento do número e a satisfação de consumidores; aumento das vendas; atração de talentos; aumento da produtividade dos empregados; facilitação do acesso ao mercado de capitais, dentre outros benefícios. O autor destaca que uma empresa “que é vista como socialmente responsável possui uma vantagem estratégica em relação àquela que não tem essa imagem perante o público” (DONAIRE, 1999, p. 22). Maimon (1999, p. 72) faz importante contribuição ao destaca os benefícios do Sistema de Gestão Ambiental não apenas às empresas, mas também à sociedade: [...] melhoria da qualidade de vida decorrente da diminuição dos impactos ambientais adversos ou

desfavoráveis e uma redução do custo de controle e fiscalização, uma vez que a adesão das empresas é voluntária.

A gestão ambiental na empresa estudada dá-se através de ações conjuntas às exigências legais normatizadas, referidas no trabalho e também através de atividades de cunho social. O ambiente hospitalar representa-se pelo espaço no qual os trabalhadores da saúde, atendem as inúmeras necessidades de saúde dos usuários, os quais buscam, de forma individual ou coletiva, os serviços e ações nos níveis da promoção, prevenção e recuperação da saúde.

Segundo Svaldi e Siqueira (2010) pensar em um ambiente hospitalar responsável e sustentável requer ter como objetivo principal valorizar a vivência de cada momento, respeitar a diversidade, disseminar alegria, prazer e desejar a realização pessoal e profissional de todos. Quanto aos aspectos físicos ou materiais, é importante que não existam resíduos, tudo deve ser aproveitado na busca da sustentabilidade.

Para os referidos autores, a reciclagem deve envolver o controle, o desperdício, a área física e a forma correta de uso de todos os materiais e equipamentos necessários para realizar a assistência/cuidado ao cliente, considerados coadjuvantes na manutenção da vida.

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se em relação aos seus objetivos e técnica, como um estudo de caso exploratório e descritivo, em função de aprimorar ideias e fatos, recolhidos do documento de Programa de Prevenção de Acidentes do Hospital de Caridade de Santiago - RS. Documento, formulado pela equipe técnica da Unimed – Santa Maria, através do setor de Proteção no Trabalho, com a intenção de estudar a efetiva aplicabilidade e manutenção deste para a instituição. A formulação do referido plano, ocorreu mediante observação in loco,

Quanto à natureza da pesquisa é aplicada, pois visa gerar conhecimentos para a aplicação prática. Quanto aos objetivos esta pesquisa será descritiva, pois conforme Andrade (1999, p.106) “neste tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles”. Conforme Hair Jr. et al.(2010, p.57) “a pesquisa descritiva envolve a coleta de dados numéricos para responder as questões de pesquisa”. Quanto à abordagem do problema, uma pesquisa foi de caráter qualitativa ou quantitativa.

Quanto aos procedimentos utilizados na pesquisa caracteriza como um estudo de caso, Segundo Yin (2001), a pesquisa do tipo estudo de caso caracteriza-se principalmente pelo estudo concentrado de um único caso. Esse estudo é preferido pelos pesquisadores que desejam aprofundar seu conhecimento a respeito de um caso específico. O caso escolhido foi uma unidade hospitalar na cidade de Santiago.

As questões presentes no questionário utilizaram a Escala Likert, ou seja, contêm apenas questões fechadas, onde o respondente optou por apenas uma opção, cujo grau variou de 1 a 5. Mattar (2001) explica que a cada cédula de respostas é atribuído um número que reflete a direção da atitude dos respondentes em relação a cada afirmação. Para Baker (1995) essa escala requer que os entrevistados indiquem seu grau de concordância ou discordância com declarações relativas à atitude que está sendo medida. O universo da pesquisa considerado dessa pesquisa se compôs pelos colaboradores efetivos da instituição, totalizando uma população de 344 colaboradores, aplicando a formula de Gil (2007), considerando o tamanho da população: 344, o nível de confiança de 95% e o erro máximo permitido de 10%, chegou-se a amostra de 76 questionários aplicados.

Os levantamentos e as sugestões propostas foram concebidos após averiguação dos resultados e pesquisas com base no PPRA, norma ISSO 14.001 e NR's 9 e 32. Para chegar à

concepção detalhada das ações, utilizou-se da técnica de pesquisa bibliográfica, percorrendo o acervo digital e impresso sobre Prevenção de Riscos Ambientais, Higiene e Segurança do Trabalho, Gestão Ambiental e Sustentabilidade na área da saúde, existente em publicações similares. Após a coleta de dados, esses foram interpretados e adequados a realidade do Hospital de Caridade de Santiago-RS

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos deram-se através da pesquisa qualitativa e através da aplicação do instrumento quantitativo para a amostra selecionada. São apresentados gráficos que evidenciam as respostas obtidas nos questionários aplicados.

O Hospital de Caridade de Santiago possui compromisso com a Responsabilidade Social, desenvolvendo projetos relacionados ao seu público interno, ao seu público externo, a comunidade e ao meio ambiente.

O projeto que envolve a Gestão Ambiental é o Projeto Ecologia que busca desenvolver a consciência em clientes internos e externos de um dos princípios da instituição: Ecologia: “Respeito à Vida”. Justifica-se por normalizar e implementar a classificação dos resíduos sólidos de serviço de saúde no hospital; desmistificar o chamado lixo hospitalar, através de informações aos funcionários e a comunidade; melhorar a qualidade da atenção dispensada aos resíduos hospitalares; estimular a decisão por método de coleta, embalagens, transporte e destinação adequados; eliminar o manuseio para fins de seleção dos resíduos fora da fonte geradora; reduzir os riscos à saúde dos funcionários, pacientes, médicos do corpo clínico e comunidade; permitir o reprocessamento e reciclagem de resíduos cujos materiais possam ser reutilizados sem riscos; reduzir o volume de resíduos na coleta normal e especial; reduzir a poluição ambiental; diminuir os gastos do hospital com seus resíduos sólidos. O hospital desenvolve ações de responsabilidade social interna que se interligam diretamente as questões ambientais e as normas regulamentadoras pautadas na NR-9 e NR-32.

Além de verificar os projetos que buscam a satisfação dos colaboradores através de ações de Responsabilidade Social, identificou-se algumas ações de Responsabilidade Social desenvolvidas no HCS e direcionadas ao público interno da instituição.

Após a coleta e processamento dos dados foi possível verificar os resultados obtidos com o questionário, evidenciando-se as principais respostas.

Quanto à questão de oferta pelo HCS de treinamentos ou oportunidades de desenvolvimento relevante para o crescimento profissional de seus colaboradores.

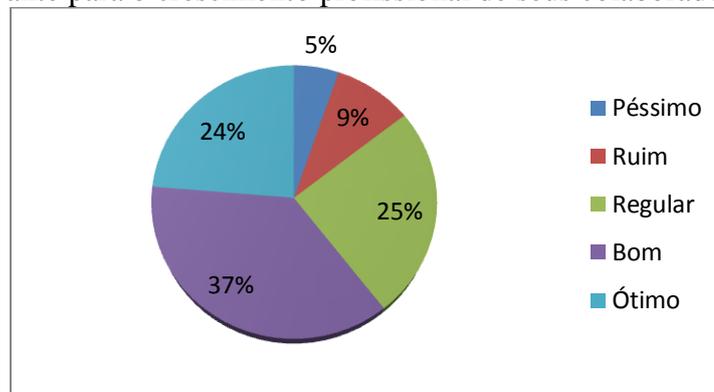


Figura 01
Fonte: Elaboração Própria

Destaca-se que 61%, mais da metade dos colaboradores, consideram-se satisfeitos com a questão de treinamentos ou oportunidades de desenvolvimento. Apenas 14% demonstraram

estarem desgostosos com a referida questão e $\frac{1}{4}$ (um quarto), 25% dos colaboradores, evidenciaram considerar a questão como aceitável. Portanto, a empresa deve manter-se atenta a qualificação permanente do seu quadro de colaboradores para não perder a qualidade funcional e buscar aprimorar-se continuamente. Isso porque a capacitação profissional é a base para a existência de equipes preparadas e atualizadas.

Quanto ao ambiente de trabalho saudável e seguro para os colaboradores do HCS:

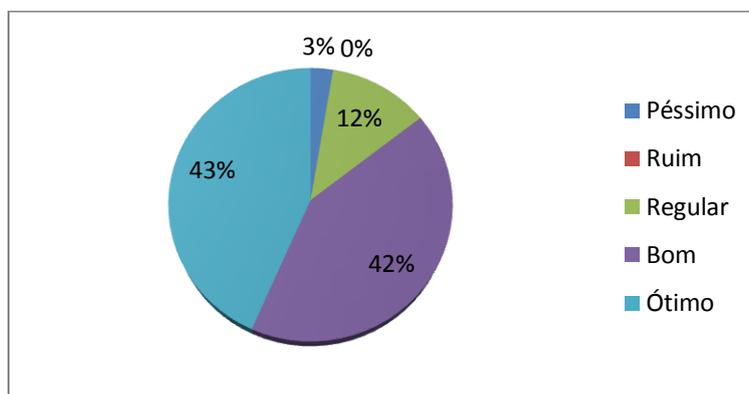


Figura 2
 Fonte: Elaboração Própria

Verificou-se que 85% dos colaboradores demonstraram estarem satisfeitos com o ambiente de trabalho onde atuam 12% não demonstraram estarem satisfeitos nem insatisfeitos e apenas 3% evidenciaram não ser um bom ambiente de trabalho. Portanto, os resultados apontam que a instituição deve preservar a boa relação interpessoal e buscar a conservação de relações de trabalho que transmitam profissionalismo e confiança, assim como atentar para a manutenção de um espaço adequado, seguro e agradável para os colaboradores, além de continuar proporcionando uma remuneração que agrade os mesmos.

Referente a campanhas de imunização dos colaboradores com vacinas não oferecidas pela rede pública de saúde:

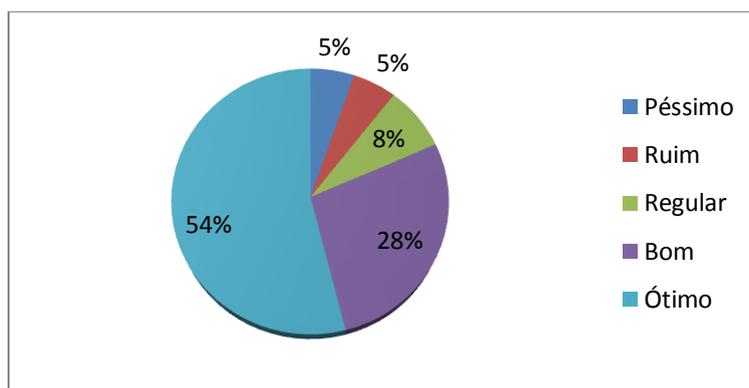


Figura 03
 Fonte: Elaboração Própria

Percebe-se que mais da metade dos colaboradores, 82%, consideraram a referida questão como satisfatória, enquanto apenas 10% consideraram como insatisfatória e 8% consideraram ser uma questão aceitável. Assim, os resultados assinalam que a instituição oferece aos colaboradores vacinas não oferecidas pela rede pública de saúde, o que evidencia-se que o HCS busca proporcionar aos colaboradores mais saúde e qualidade de vida, além de

contribuir com o aumento da produtividade no trabalho, por meio da redução dos níveis de absenteísmo.

A figura 04 ilustra o incentivo por parte do HCS na participação de campanhas de cunho social.

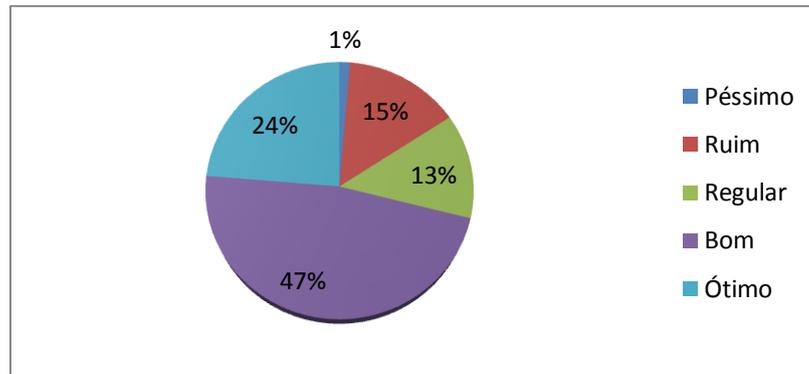


Figura 04
 Fonte: Elaboração Própria

Evidenciou-se que mais da metade, 71% dos colaboradores, identificaram que o HCS incentiva a participação de campanhas de cunho social, já 16% demonstraram não concordar com esta ideia e 13% demonstraram não estarem totalmente satisfeitos nem insatisfeitos com a referida questão. Os resultados assinalam que existe um envolvimento da empresa em campanhas de cunho social, o que demonstra a preocupação do HCS em promover a satisfação da sociedade como um todo.

A figura 05 elucida a questão sobre como os colaboradores consideram a imagem da empresa no que se refere a socialmente responsável com o meio ambiente.

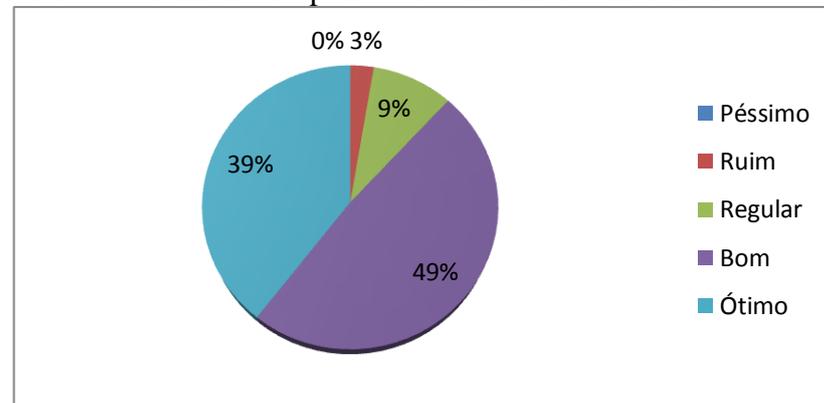


Figura 05
 Fonte: Elaboração Própria

Verificou-se que mais da metade dos colaboradores, 88%, acreditam que o HCS possui uma imagem de empresa socialmente responsável. Por outro lado, apenas 3% dos colaboradores não concordaram com esta ideia e 9% consideraram a referida questão como aceitável. Os resultados apontados demonstram que a instituição deve continuar adotando e disseminando valores éticos, sociais e ambientais, concretizando-se com a promoção do bem comum e elevando os níveis de qualidade de vida. Esta imagem da empresa é importante para a manutenção de programas, para que estes se tornem projetos efetivos e que não caiam no esquecimento.

Quanto a verificar se os colaboradores tem conhecimento se o Hospital desenvolve algum Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

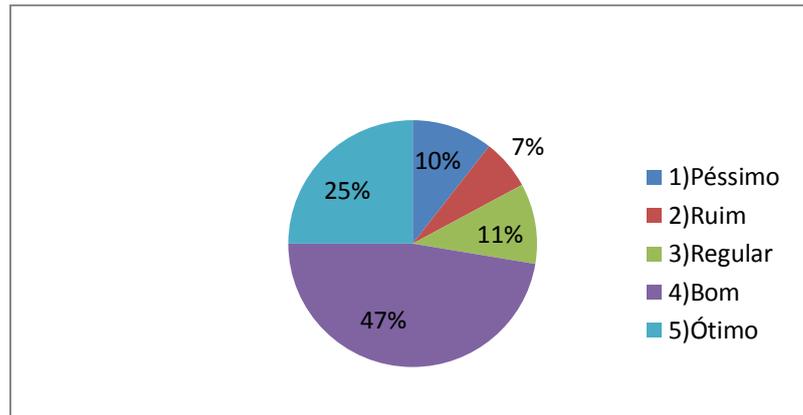


Figura 06
 Fonte: Elaboração Própria

Evidenciou-se que 72% dos colaboradores respondentes tem conhecimento que o HCS desenvolve o PPRA. Por outro lado, 28% dos colaboradores não concordaram com esta ideia ou não consideraram a referida questão como aceitável. Os resultados demonstram que o Hospital deve continuar adotando cumprindo as normas, utilizando, divulgando e promovendo o PPRA.

Quanto ao grau de conhecimento dos colaboradores referente à destinação dos resíduos.

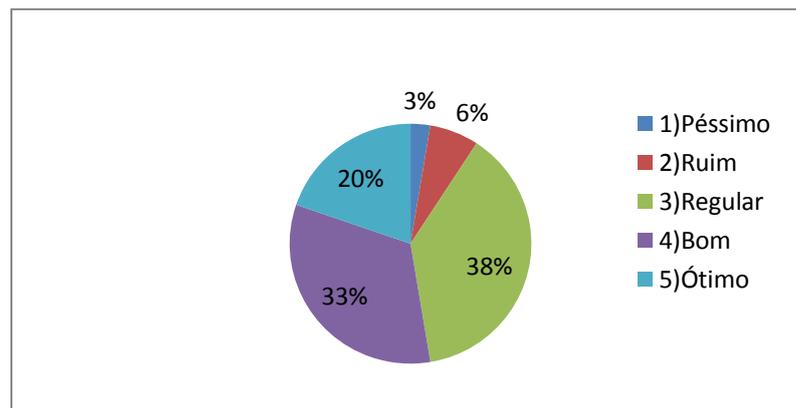


Figura 07
 Fonte: Elaboração Própria

Provou-se através do gráfico 11 que 53% dos colaboradores respondentes creem ser satisfatórios o conhecimento da destinação dos resíduos, 47 % responderam de regular a péssimo. Assim, a regularidade dos resultados demonstram que o Hospital deve utilizar dos meios de comunicação interna, capacitações para divulgar a destinação correta dos resíduos gerados pelos setores e/ou ambiente de trabalho.

Quanto aos fator(es) considerado(s), mais importante(s) para monitorar as instalações do HCS quanto a ações de prevenção interna de sustentabilidade.

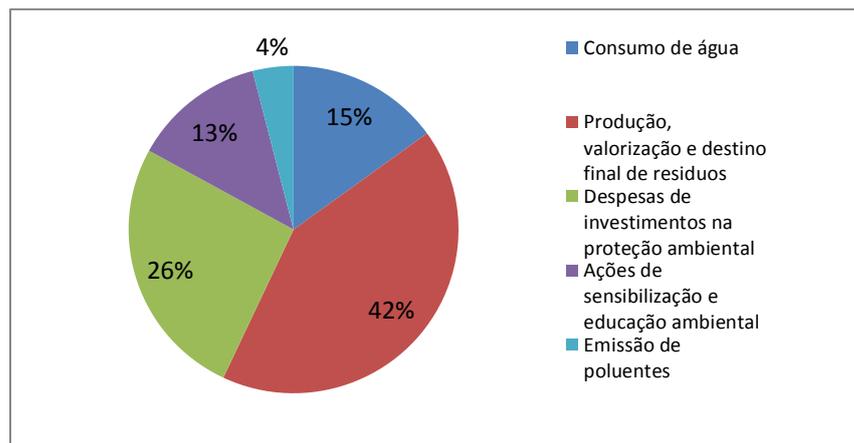


Figura 8
Fonte: Elaboração Própria

Revela-se através da pesquisa que 42% dos entrevistados como na questão interior consideram a produção, valorização e destino final de resíduos fator importante para a manutenção da atividade laboral, de acordo com os objetivos da organização e tendo em vista a qualidade e segurança do colaborador.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para vivermos em uma sociedade com qualidade de vida, faz-se necessário à busca pela harmonização entre seres humanos e natureza na perspectiva de proteção e recuperação do ambiente onde estão inseridos. A questão ambiental torna-se um desafio que deve ser antes de tudo reconhecida, passando por um enfrentamento de possíveis soluções.

Para que esta realidade mude necessita-se trabalhar no sentido de levar informações sobre o meio ambiente a todas as camadas sociais, na expectativa de que cada indivíduo seja atingido por uma consciência ecológica possível de reverter o processo de degradação que continua assolando a humanidade.

Sugerem-se através dos resultados, ações socioambientais à instituição, assim, foram elencadas algumas delas como alternativas para uma busca constante de um desenvolvimento sustentável para o Hospital de Caridade de Santiago.

Inicialmente para que possam ser implementadas boas práticas ambientais, é necessário desenvolver um processo de educação ambiental no hospital. Surge, então, a necessidade de intensificar estudos, pesquisas e debates sobre esses temas, procurando uma abrangência maior, inclusive atingindo a comunidade em geral, através de realização de campanhas sociais e oficinas de conscientização ambiental interna, bem como instituições e eventos do município, como feiras, simpósios e congressos ambientais.

Para que estas ações possam ser efetuadas é necessário que todos possam ter acesso a estes conhecimentos e para que possamos educar ecologicamente as nossas ações, atitudes, hábitos e pensamentos, a fim de uma preservação constante de nosso meio ambiente na busca por uma melhor qualidade de vida. Isso pode ser possível através de parcerias entre o poder público municipal e privado, grupos ambientalistas, universidades, meios de comunicação, comércio local, associações de bairros, entre outros.

É importante ainda, que exista a efetivação da coleta seletiva de lixo, como forma eficiente de reciclagem por parte da Usina de Reciclagem. Mas, para que isso ocorra além o compromisso da administração do hospital, deve haver ainda a conscientização dos colaboradores, bem como da população do município. Esse espírito de preservação ambiental pode ser despertado, através da elaboração de uma cartilha, apontando ações preservação

ambiental, bem como atividades que causam maiores impactos negativos ao meio ambiente, programa de prevenção de riscos ambientais, e explicações sobre procedimentos da coleta seletiva do lixo. Essa cartilha pode ser desenvolvida por intermédio de parcerias com instituições públicas e privada, universidades, governo municipal, estadual e federal.

Com os resultados obtidos da pesquisa, foi possível afirmar que o hospital de Caridade de Santiago tem feito importantes avanços em relação à preservação ambiental, principalmente no que refere-se a uma estrutura responsável pelas questões ambientais, ações internas, licenciamento ambiental, busca constante por recursos junto aos órgãos competentes, entre outros. Estando deste modo, constantemente engajado na preservação ambiental e na construção de um desenvolvimento sustentável.

Para tanto, acredita-se na transformação de hábitos como um processo que acontece a partir da resignificação da realidade e construção de novos saberes. A educação para o consumo contribui para o desenvolvimento sustentável, ao promover o consumo consciente e a sustentabilidade depende da colaboração e da participação de todos.

REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR ISO 14001: Sistemas de Gestão Ambiental -Especificação e Diretrizes para Uso**. Rio de Janeiro:1996.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução a metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 4 ed. São Paulo: Atlas,1999.
- ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; TACHIZAVA, Takeshy; CARVALHO, Ana Barreira de. **Gestão Ambiental: enfoques estratégicos aplicados ao desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Makron Books, 2000.
- AGENDA AMBIENTAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Disponível em: http://www.cqgp.sp.gov.br/gt_licitacoes/publicacoes/a3p.pdf. Acesso em 03 maio 2013.
- BAKER, Paul de. **Gestão ambiental: a administração verde**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.
- CASSA, JOSÉ Clodoaldo Silva; CARNEIRO, Alex Pires; BRUM, Irineu Antônio Schadach. **Reciclagem de entulho para produção de materiais de construção: Projeto Entulho Bom**. Salvador: EDUFBA, Caixa Econômica Federal, 2001.
- CEMPRE – COMPROMISSO EMPRESARIAL PARA RECICLAGEM. **Reduzindo, reutilizando, reciclando: a indústria da ecoeficiência**. São Paulo: SENAI, 2005
- CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGIAS LIMPAS – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial no Rio Grande do Sul. **O que é produção mais limpa?** Disponível em: http://wwwapp.sistemafiergs.org.br/portal/page/portal/sfiergs_senai_uos/senairs_uo697/O%20que%20%E9%20Produ%E7%E3o%20mais%20Limpa.pdf. Acesso em: 17 de maio de 2013.
- COLTRO, Alex. **Gestão da qualidade ambiental em um enfoque social: fatores concretos de competitividade organizacional**. In: Anais do SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO FEA –USP, 7, São Paulo: SEMEAD,2004.
- COSTA FILHO, Adalberto Vieira *et al.* **Responsabilidade social das empresas**. São Paulo: Peirópolis, 2004.
- DENARDI, Reni A. et al. **Fatores que afetam o desenvolvimento local em pequenos municípios do Paraná**. EMATER/Paraná: Curitiba. 2000. Disponível em: http://www.gp.usp.br/files/desen_fatores.pdf. Acesso em: 03 de maio de 2013.
- DIAS, Daniella S. **Desenvolvimento urbano**. Curitiba: Juruá, 2009.
- DONAIRE, Denis. **Gestão Ambiental na Empresa**. 2ª edição. São Paulo: Athas, 1999.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

- ____, **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo:Atlas, 2007.
- HAIR JR., J. F.; [et al.]. **Fundamentos de pesquisa de marketing**. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- IBPS – Instituto Brasileiro de Produção Sustentável e Direito Ambiental. Disponível em: www.ibps.com.br. Acesso em: 20 maio. 2013.
- JACOBI, Pedro (1997). **Meio ambiente urbano e sustentabilidade: alguns elementos para a reflexão**. In: Cavalcanti, Clovis (org.). **Meio Ambiente, Desenvolvimento Sustentável e Políticas Públicas**. São Paulo: Cortez, 1997.
- KOTLER, Philip; LEE, Nancy. **Marketing no Setor Público: Um guia para um desempenho mais eficaz**. Porto Alegre: Bookman, 2000.
- LEFF, Enrique. **Epistemologia ambiental**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- MACEDO, R. K. de. **Gestão Ambiental - Os Instrumentos Básicos para a Gestão Ambiental de Territórios e de Unidades Produtivas**. ABES: AIDIS. Rio de Janeiro. RJ. 1994.
- MAIMON, Dália. **ISO 14001 – Passo a Passo da Implantação nas Pequenas e Médias Empresas**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda., 1999.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos – do operacional ao estratégico**. São Paulo, Futura, 2003.
- MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. Edição compacta. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MOURA, Luiz Antônio Abdalla de. **Qualidade e gestão ambiental**. 3ª Ed. São Paulo : Juarez de Oliveira, 2002.
- PACHECO JR., Waldemar; PEREIRA FILHO, Hypólito do Valle; PEREIRA, Vera Lúcia Duarte do Valle. **Gestão da segurança e higiene do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.
- PHILIPPI Jr Arlindo, Maria Cecília Focesi Pelicioni Romeu. **Educação ambiental e sustentabilidade**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- RUTHES, S. **Inteligência competitiva para o desenvolvimento sustentável**. São Paulo: Petrópolis, 2007.
- SACHS, Ignacy. **Desarrollo sustentable, bio-industrialización descentralizada y nuevas configuraciones rural-urbanas**. Los casos de India y Brasil. Pensamiento Iberoamericano, v. 46, 1990.
- SCHENINI, Pedro Carlos. **Planejamento e desenvolvimento regional à luz das metodologias ambientalistas**. 1997. Trabalho da Disciplina de Desenvolvimento Regional I Aplicado à Gestão Ambiental (Doutorado em Engenharia da Produção) – Curso de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997.
- SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- SLACK, Nigel. **Administração da Produção**. São Paulo: Atlas, 1997.
- SVALDI, Jacqueline Sallete Dei. SIQUEIRA, Heidi Crecencia Heckler de. **Ambiente Hospitalar Saudável e Sustentável na perspectiva ecossistêmica: contribuições da enfermagem**. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v14n3/v14n3a23.pdf>. Acesso em: 20 de novembro de 2012.
- TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. São Paulo: Atlas, 2002.
- VALLE, Cyro Eyer do. **Como se preparar para as normas ISSO 14000: Qualidade Ambiental: o desafio de ser competitivo protegendo o meio ambiente**. São Paulo: Pioneira, 2000.
- VITORINO, Saulo. **Uma contribuição ao desenvolvimento de estratégias para implementação de sistemas de gestão Ambiental – SGA com fundamento na NBR ISO 14001**. 1997. Dissertação (Mestrado em Engenharia Ambiental) – Programa de Pós-

Graduação em Engenharia Sanitária e Ambiental, Universidade Federal de Santa Catarina,
Florianópolis-SC, 1997.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. (2Ed.). Porto Alegre: Bookman.
2001.