

FACULDADE LABORO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

IZABEL PATRÍCIA MIRANDA DO NASCIMENTO

**O SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO
FERRAMENTA PARA MELHORIA DO DESEMPENHO DE SAÚDE E SEGURANÇA
DAS ORGANIZAÇÕES**

São Luís - MA

2019

IZABEL PATRÍCIA MIRANDA DO NASCIMENTO

**O SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO
FERRAMENTA PARA MELHORIA DO DESEMPENHO DE SAÚDE E SEGURANÇA
DAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Segurança do Trabalho,
da Faculdade Laboro, para obtenção do título de
Especialista.

Orientadora: Profa. Ma. Leonor Viana de O. Ribeiro

São Luís - MA

2019

Nascimento, Izabel Patrícia Miranda do

O sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho como ferramenta na melhoria do desempenho de saúde e segurança das organizações / Izabel Patrícia Miranda do Nascimento -. São Luís, 2019.

Impresso por computador (fotocópia)

22 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho) Faculdade LABORO. -. 2019.

Orientadora: Profa. Ma. Leonor Viana de Oliveira Ribeiro

1. Sistema de Gestão. 2. Prevenção. 3. Saúde. 4. Segurança do Trabalho. I. Título.

CDU: 331.45

IZABEL PATRÍCIA MIRANDA DO NASCIMENTO

**O SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO
FERRAMENTA NA MELHORIA DO DESEMPENHO DE SAÚDE E SEGURANÇA DAS
ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Segurança do Trabalho,
da Faculdade Laboro, para obtenção do título de
Especialista.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a M^a. Leonor Viana de Oliveira Ribeiro (Orientadora)

Universidade Estadual do Maranhão – UEMA

Examinador 1

Examinador 2

O SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO FERRAMENTA NA MELHORIA DO DESEMPENHO DE SAÚDE E SEGURANÇA DAS ORGANIZAÇÕES

IZABEL PATRÍCIA MIRANDA DO NASCIMENTO¹

RESUMO

Falar em ações de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), já não é mais novidade para muitas organizações, mas converter essas ações em resultados práticos, com efetiva redução de acidentes e doenças ocupacionais ainda é um desafio que se impõe aos profissionais da área e também aos gestores das organizações, que têm alcançado inúmeros benefícios com a implementação de sistemas de gestão. Partindo dessa perspectiva, o presente trabalho tem por objetivo identificar de que maneira o Sistema de Gestão em Saúde e Segurança (SGSST) pode ser utilizado como ferramenta para auxiliar na melhoria do desempenho de saúde e segurança das organizações, contribuindo na redução dos riscos de acidentes e melhoria do processo produtivo. O estudo foi desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas, em estudo da legislação envolvida e de normas de SGSST. A pesquisa revelou que a implantação do SGSST é um instrumento lógico e útil na promoção e desenvolvimento da SST a nível organizacional, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável por meio de uma estrutura que permite à organização identificar e controlar consistentemente seus riscos, reduzindo o potencial de acidentes, auxiliando na conformidade legislativa e melhorando o desempenho geral das organizações.

Palavras-chave: Sistema de Gestão. Prevenção. Saúde e Segurança do Trabalho.

¹ Especialização em Segurança do Trabalho pela Faculdade Laboro, 2019.

**THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT SYSTEM AS A TOOL
FOR IMPROVING THE HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE OF
ORGANISATIONS**

IZABEL PATRÍCIA MIRANDA DO NASCIMENTO

ABSTRACT

Talking about Occupational Health and Safety (OSH) actions is no longer new for many organizations, but converting these actions into practical results, with effective reduction of occupational accidents and diseases, is still a challenge that is imposed to professionals in the area and to managers of organizations, who have achieved numerous benefits with the implementation of management systems. From this perspective, this work aims to identify how the Health and Safety Management System (SMSS) can be used as a tool to help improve the health and safety performance of organizations, contributing to reducing the risks of accidents and improving the production process. The study was developed based on bibliographic research, on a study of the legislation involved and on OSHMS standards. The research revealed that the implementation of OSHMS is a logical and useful tool in promoting and developing OSH at the organizational level, promoting a safe and healthy work environment through a framework that allows the organization to consistently identify and control its risks, reducing the potential for accidents, assisting in legislative compliance and improving the overall performance of organizations.

Keywords: Management System. Prevention. Occupational Health and Safety.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil os modelos tradicionais de gestão da saúde e segurança, tem como finalidade, atender às normas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e da Previdência Social, buscando responsabilizar os acidentados pela ocorrência dos acidentes e compensa-los pelas perdas sofridas.

Atualmente esse cenário vem mudando, cada vez mais as organizações se mostram preocupadas em demonstrar o seu compromisso com a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho. A organização que demonstra preocupação com a saúde e a segurança de seus trabalhadores e decidem pela implantação de um SGSSO - Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional, alcançam importantes benefícios, tais como: redução do número de acidentes de trabalho; redução de perdas materiais causadas por acidentes e paradas de produção; redução de custos com absenteísmo; redução de custos indenizatórios e seguros e outros.

Apesar de não haver pesquisas ou dados oficiais no Brasil sobre a quantidade de organizações que possuem SGSST, é possível notar o aumento de empresas que possuem um SGSST implementado. Nesse contexto, este trabalho apresenta a sua importância e informações relevantes que podem ser utilizadas pelas organizações durante a concepção e implantação do seu SGSST. A questão de pesquisa que norteou o desenvolvimento deste trabalho foi: de que maneira o SGSST pode auxiliar as organizações a melhorar os resultados na área de saúde e segurança do trabalho?

Este trabalho de pesquisa tem como principal objetivo destacar o papel do SGSST como ferramenta na melhoria dos resultados de SST nas organizações, controlando os riscos à segurança e saúde, reduzindo o potencial de acidentes, auxiliando na conformidade legislativa e melhorando o desempenho geral das organizações.

O estudo foi desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas, estudo da legislação relativa ao tema e de normas de SGSST. Para sua concretização o trabalho foi dividido em quatro fases: introdução, composta pela definição do tema, justificativa, problema, objetivo e delimitação do trabalho; revisão de literatura, onde são apresentados o histórico e normas do sistema de gestão de segurança e saúde;

estruturação do sistema de gestão baseado na OHSAS 18001; identificar o papel do SGSST como ferramenta para resultados positivos nas organizações; e conclusão.

Neste item são apresentadas e discutidas as principais normas de referência utilizadas para implantação do SGSST, trazendo um histórico sobre o processo de criação e suas características básicas.

2 HISTÓRICO DO SISTEMA GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA

Desde a Revolução Industrial, acompanhado com os benefícios trazidos pelas máquinas veio o aumento do número de acidentes nos locais de trabalho e logo observou-se a necessidade da elaboração de normas e procedimentos que regulamentassem os processos industriais a fim de diminuir os perigos aos quais os trabalhadores estavam submetidos (COSTA; BEBER, 2012).

Diante das problemáticas criadas pela Revolução Industrial no que diz respeito aos acidentes, as condições dos locais de trabalho e o surgimento das primeiras medidas tomadas pelos países europeus visando a proteção dos trabalhadores, surge no Brasil em 15 de janeiro de 1919, a Lei nº. 3.275, contendo 30 artigos e dispendo sobre o conceito de acidente de trabalho, declaração de acidentes, a ação judicial, além de outras disposições gerais sobre a atividade laboral.

Segundo Benite (2004), por volta de 1926 os estudos do norte-americano Heinrich já demonstravam uma relação entre os custos indiretos e diretos da ordem de 4:1, ou seja, os custos indiretos eram muito mais altos do que os custos diretamente associados aos acidentes evidenciando que somente a reparação não era suficiente sendo necessários investimentos em prevenção.

Bird (1969 apud BRAUER 1994) propôs um novo enfoque para as questões de segurança e saúde, a partir da ideia de que a empresa deveria se preocupar não somente com os danos aos trabalhadores, mas também com os danos as instalações, aos equipamentos e aos seus bens em geral, o que ampliava mais ainda a abrangência dos custos dos acidentes e a necessidade de uma visão prevencionista nas organizações. Fica claro que a ocorrência de acidentes, resultando ou não em lesões aos empregados, gera prejuízo econômico, uma vez que todos os custos diretos e

indiretos gerados, são creditados no custo da produção, gerando ônus para a empresa e demais partes interessadas.

A Revolução Industrial foi indispensável, e os direitos humanos que não existiam quando do seu surgimento, serviram para que os trabalhadores buscassem os seus direitos e para que o Estado assegurasse isso, como se observa hoje. Com o passar do tempo os aspectos preventivos existentes na segurança do trabalho, passaram a focar na redução dos riscos e das condições inseguras, além de buscar a melhoria contínua das condições de trabalho, introduzindo requisitos mínimos de segurança cada vez mais rígidos.

Aos poucos o cenário trabalhista foi mudando, leis que garantiam os direitos dos trabalhadores foram criadas e aos poucos a sociedade passou a amparar as vítimas de acidentes de trabalho através dos órgãos responsáveis.

O conceito de empresa moderna é incompatível com o ambiente de trabalho insalubre e perigoso. As boas práticas de saúde e segurança trazem retorno econômico e de imagem às organizações e, portanto, é extremamente importante às empresas estarem voltadas para a prevenção tanto das doenças de trabalho como de potenciais acidentes (HOJDA, 2007, p. 45).

O sucesso de qualquer prática empresarial está intimamente ligado ao fato de se manter o seu recurso humano em condições ótimas de saúde e segurança.

Neste contexto, uma gestão eficiente em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é decisiva para as empresas, pois reduz os riscos de acidentes, promove a saúde e a satisfação dos trabalhadores, melhora os resultados operacionais e a imagem da organização, criando novas oportunidades de crescimento.

Mais do que uma simples ferramenta para a gestão de riscos, um sistema de gestão representa um desafio operacional para as organizações que admitem sua aplicação, na medida em que pressupõe, constrói uma abordagem estruturada para com a identificação, avaliação e controle dos riscos decorrentes de sua atividade e um esforço que deve resultar numa melhoria contínua do desempenho e no desenvolvimento contínuo de melhores práticas (VELOSO NETO, 2007).

Com a crescente demanda por modelos que permitissem às empresas estabelecerem seus SGSSTs, muitas instituições públicas e privadas de diversos

países desenvolveram normas e guias para o assunto.

Dentro do processo de desenvolvimento de normas, deve-se destacar a participação da Grã-Bretanha, que, por intermédio de seu organismo normalizador *British Standards*, sempre foi considerada o berço das normas de sistemas de gestão.

A norma britânica BS 8800 foi a primeira tentativa bem sucedida de se estabelecer uma referência normativa para implementação de um sistema de gestão de segurança, saúde e meio ambiente (OLIVEIRA, OLIVEIRA; ALMEIDA, 2010).

Essa norma apresentou grande divulgação em nível mundial e foi adotada nos mais diversos setores industriais para a fundamentação dos SGSSTs, em razão de apresentar três objetivos básicos de grande interesse:

- Minimizar os riscos para os trabalhadores e outros;
- Aprimorar o desempenho da empresa;
- Ajudar as empresas a estabelecerem uma imagem responsável no mercado em que atuam.

A norma BS-8800 propõe uma série de elementos (descritos como requisitos) que devem compor um SGSST (Tabela 01) sem estabelecer critérios de desempenho, ou mesmo especificações detalhadas de como projetar o sistema.

Quadro 01 - Requisitos da norma BS-8800

4.0.1	Generalidades
4.0.2	Levantamento da situação inicial
4.1	Política de SSO (Segurança e Saúde Ocupacional)
4.2.1	Generalidades do Planejamento
4.2.2	Avaliação de Risco
4.2.3	Requisitos legais e outros
4.2.4	Providências para a gestão da SSO
4.3.1	Estrutura e Responsabilidade
4.3.2	Treinamento, conscientização e competência
4.3.3	Comunicações
4.3.4	Documentação do sistema de gestão da SSO
4.3.5	Controle de documentos
4.3.6	Controle operacional
4.3.7	Preparação e resposta a emergências
4.4.1	Monitoramento e medição
4.4.2	Ação corretiva
4.4.3	Registros
4.4.4	Auditoria
4.5	Levantamento gerencial

Fonte: Informações extraídas da norma BS-8800.

Apesar disso, diferentemente das normas das séries ISO-9000 e ISO-14000, a BS-8800 não permitia que as empresas obtivessem a certificação de seus SGSST por meio de auditorias de organismos certificadores, pois é composta por um conjunto de orientações e recomendações, não estabelecendo requisitos auditáveis. Por esse motivo, e por razões comerciais, os organismos certificadores e entidades normalizadoras passaram a desenvolver normas para fins de certificação, pois tinham que responder à demanda das indústrias que exigia não só a melhoria de desempenho em SST, mas também a realização de auditorias e a obtenção de certificações reconhecidas nos moldes da ISO-9001 e ISO-14001, que permitissem evidenciar e demonstrar às partes interessadas uma atuação ética e responsável quanto às condições dos seus ambientes de trabalho.

No ano de 1999 a *British Standards Institution* (BSI) publicou a primeira versão da norma BSI-OHSAS 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*), que teve como base a norma BS 8800 (*British Standard*). Em 2007 a norma OHSAS 18001 foi revisada e sofreu algumas alterações, agora enfatizando a importância da saúde, foram revisadas e acrescentadas novas definições, teve uma melhoria significativa no alinhamento com a ISO 14001:2004 em toda a norma e compatibilidade melhorada com a ISO 9001:2000, assim facilitando a integração de sistemas de qualidade, ambiental e de segurança e saúde do trabalho pelas organizações (OHSAS 18001, 2007).

2.2 OHSAS 18001:2007

A norma OHSAS especifica requisitos para um SGSST, permitindo que determinada organização desenvolva e implemente uma política e objetivos que levem em consideração requisitos legais e informações sobre os riscos de SST. Pretende-se que seja aplicada a todos os tipos e portes de organizações e se adeque a diferentes condições geográficas, culturais e sociais (OCCUPATIONAL..., 2007).

A OHSAS 18001, não tem o objetivo de substituir as obrigações legais. A norma tem como objetivo especificar requisitos para que as organizações implementem um sistema de gestão em saúde e segurança do trabalho eficaz, desenvolvendo uma

política e objetivos que leve em consideração requisitos e informação sobre os riscos envolvidos e pode ser aplicada em todos os tipos e tamanhos de organizações que tenha como objetivo (OHSAS 18001, 2007):

- Estabelecer um sistema de gestão para minimizar e/ou eliminar os riscos aos colaboradores e outras partes interessadas que possam ser expostos a riscos;
- Implementar, manter e melhorar continuamente o seu SGSST;
- Assegurar-se de sua conformidade com a política de segurança e saúde no trabalho;
- Demonstrar sua conformidade a terceiros;
- Buscar a certificação de seu sistema de gestão por uma organização externa;
- Realizar uma auto avaliação/ auto declaração de conformidade com a norma OHSAS.

A OHSAS 18001 utiliza como base uma metodologia estudada na administração conhecida como PDCA (Plan – Do – Check – Act), que trata de um ciclo de desenvolvimento que tem foco na melhoria contínua, assim descritos brevemente:

- **Plan** - Planejar: estabelecer os objetivos e os processos necessários para atingir resultados, de acordo com a política de SST da organização;
- **Do** - Fazer: implementar os processos;
- **Check** - Verificar: monitorar e medir os processos em conformidade requisitos descritos na norma, descrevendo os resultados;
- **Act** - Agir: sempre obter a melhoria continua dos processos.

A OHSAS 18001 fornece diretrizes para implantação de um SGSST eficaz nas organizações, descrevendo requisitos que devem ser cumpridos, visando a melhoria no gerenciamento da segurança e saúde no trabalho (OHSAS 18001, 2007). Conforme descritos no Quadro 01 a seguir:

Quadro 02 – Requisitos da OHSAS 18001

Ordem	Requisito	Sub-requisito
4.1	Requisitos Gerais	-
4.2	Política de SST	-
4.3	Planejamento	4.3.1 Identificação de perigos, avaliação de riscos e determinação de controles 4.3.2 Requisitos legais e outros 4.3.3 Objetivos e programa(s) 4.3.4 Programa de gestão de SST
4.4	Implementação e Operação	4.4.1 Recursos, funções, responsabilidades, prestações de contas e autoridades 4.4.2 Competência, treinamento e conscientização 4.4.3 Comunicação, participação e consulta 4.4.4 Documentação 4.4.5 Controle de documentos 4.4.6 Controle operacional 4.4.7 Preparação e resposta a emergências
4.5	Verificação	4.5.1 Monitoramento e medição do desempenho 4.5.2 Avaliação do atendimento a requisitos legais e outros 4.5.3 Investigação de incidentes, não conformidade, ação corretiva e ação preventiva 4.5.4 Controle de registros 4.5.5 Auditoria interna
4.6	Análise crítica pela direção	-

Fonte: (OHSAS 18001/2007).

Todos esses requisitos podem ser incorporados a qualquer Sistema de Gestão da SST. O seu grau de aplicação dependerá de fatores como política de SST da organização, natureza das atividades e os riscos e a complexidade de suas operações, ou seja, cada organização deverá ter um Sistema de Gestão de SST específico.

2.3 Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional

Segundo De Cicco (1996), um sistema de gestão pode ser definido como a estrutura organizacional, responsabilidades, procedimentos, processos e recursos necessários para que uma organização possa implementar a gestão da qualidade, ambiental ou a da segurança e saúde no trabalho. Referindo-se especificamente a

SGSST, a ABNT (2010) define sistema de gestão como sendo “uma estrutura organizacional com definições de responsabilidades técnicas e administrativas para desenvolver e implementar sua política de SST e para gerenciar seus riscos por meio de técnicas e das melhores práticas disponíveis de SST.”

O objetivo de um SGSST é estabelecer uma estrutura que busque a melhoria contínua e, através de ações proativas, identificar, avaliar e controlar perigos e riscos existentes nos ambientes de trabalho, de modo que eles não se tornem causas de acidentes ou de doenças relacionadas ao trabalho e se mantenham dentro dos limites aceitáveis pelas partes interessadas (BARREIROS, 2002).

Para Cerqueira (2010), a implantação e implementação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, além de reduzir os custos das organizações, assegura uma imagem responsável para seus colaboradores e outras partes interessadas, contribuindo também para a eficácia de seus negócios.

Para implementação do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho, é necessário conhecer os níveis de desempenho em relação à Segurança e Saúde no Trabalho que as organizações possuem, visto que o objetivo do sistema é atuar sobre esse desempenho. O sistema de gestão contribui para que as empresas obtenham uma melhoria contínua de desempenho, visto que apresenta mecanismos sistêmicos de melhoria, fundamentando-se em uma atuação proativa.

Segundo Araújo, “a gestão eficiente e eficaz é realizada de modo que as necessidades e os objetivos das pessoas sejam consistentes e complementares aos objetivos da organização a que estão vinculadas” (ARAUJO, 2008, p. 43). Este mesmo autor conceitua sistema de gestão como sendo “um conjunto de instrumentos inter-relacionados, inter atuantes e interdependentes de que uma organização faz uso para planejar, operar e controlar suas atividades com o intuito de alcançar seus objetivos” (ARAUJO, 2008, p. 43).

Desse modo, planejar as atividades com foco nas pessoas, além de garantir controle dos processos e bons resultados operacionais, garante uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores e passou a ser uma estratégia empresarial que contribui para o sucesso e sustentabilidade organizacional.

Ratificando esta afirmação, Rocha (2007, p. 14) observa:

Com a evolução dos níveis motivacionais dos trabalhadores, juntamente com o fortalecimento dos sindicatos, nota-se que o tema segurança e saúde ocupacional (SSO), apesar de todo contexto negativo, vem desenvolvendo ao longo dos anos, uma importância significativa nas organizações, pois está havendo uma obrigatoriedade de atendimento a requisitos legais.

O tema SSO cada vez mais é incorporado como uma parte importante na estratégia de negócio. Em alguns este tema (SSO) vem sendo incorporado como ponto de vulnerabilidade e de preocupações das organizações.

Se bem trabalhadas essas questões podem transformar-se em oportunidades dentro de um planejamento estratégico, uma vez que estão em jogo, parâmetros essenciais de uma avaliação da sustentabilidade empresarial que são: Imagem (credibilidade e reputação); Credibilidade junto às partes interessadas – os *stakeholders*; Custos relacionados a perdas, inclusive decorrentes de acidentes; Capital humano, principalmente.

Nessa mesma direção que reforça a necessidade de adoção de SGSST, Benite (2004, p.13) escreve:

As mudanças que vêm ocorrendo no contexto social, econômico, político e tecnológico no mundo e no Brasil, impõem às empresas a necessidade de novas estratégias e deixam evidente que os modelos de gestão tradicionais não são suficientes para responder aos novos desafios surgidos, devendo ser reavaliados.

Ainda segundo Benite (2004), é responsabilidade das empresas revisarem seus sistemas de gestão frente à realidade de forma a tratar os problemas e desafios que lhes são apresentados de maneira inovadora e sistêmica, que lhes permita, ainda, a assimilação rápida de novas informações para aprimorar sua gestão. Ou seja, a adoção de sistemas de gestão de segurança e saúde do trabalho traz vantagens para as organizações que podem ser evidenciadas desde a eliminação ou controle de perigos, até a melhoria de sua imagem.

Para De Cicco (1999), há um número crescente de organizações desejosas de demonstrar, junto aos seus “*stakeholders*”, seu comprometimento em relação à segurança e saúde de seus empregados e contratados.

Ainda segundo o mesmo autor, as organizações preocupam-se de forma crescente com a demonstração de seu desempenho em SST, e o fazem através do controle dos riscos que podem conduzir a acidentes e doenças ocupacionais associados às atividades que desenvolvem e à luz da política, objetivos e metas de SST por elas estabelecidos (DE CICCO, 1999). A preocupação com a segurança e a saúde dos trabalhadores é crescente e isso vem sendo evidenciado tanto pelas ações

voluntárias das organizações visando a melhor gestão da questão, quanto pelas iniciativas dos governos com a adoção de leis mais exigentes.

Nesse sentido, Fernandes (2005, p. 16) menciona:

No que tange às relações de trabalho, faz-se mister atentar para a implementação da gestão da segurança e saúde ocupacional na organização. Isso é ter uma atuação proativa: conhecer com maior amplitude o risco da atividade, ou seja, os potenciais passivos que podem inviabilizar a sustentabilidade da organização, tendo em vista que a segurança e a saúde do trabalho são “valores” garantidos através de legislação específica.

Fica evidente que o respeito pela integridade física e saúde dos trabalhadores passa a superar as questões econômicas e até mesmo sociais, para refletir na própria sustentabilidade das organizações.

Nessa mesma linha, Rocha (2007, p.15), em sua dissertação de mestrado sobre sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional em indústria de fertilizantes, afirma:

A falta de uma abordagem preventiva de gestão quanto à SSO nessas indústrias vem despertando preocupações em relação à sustentabilidade do negócio, juntamente com as questões ambientais.

...

Desta forma, reforça-se que se deve desenvolver um modelo de Sistema de Gestão Segurança e Saúde Ocupacional (SGSSO) que possa estabelecer novas práticas para a busca de uma excelência nesse ramo de atividade industrial, que se constitui num desafio que motivou a escolha deste tema.”

Santos (2005, p. 18) também contribui na mesma direção da importância dos SGSST para as organizações:

A gestão baseada nos princípios da sustentabilidade (meio ambiente, segurança, saúde ocupacional e qualidade total) está despontando entre as organizações como o modelo adequado para a compreensão de quão relevante é a implantação do gerenciamento dos riscos em saúde e segurança ocupacional.

Ainda sobre o tema, Luís Fonseca, diretor da APCER – Associação Portuguesa de Certificação menciona no prefácio de trabalho de orientação sobre a OHSAS 18001 publicado pela entidade (RODRIGUES; GUEDES, 2003, p. 1):

Os elementos disponíveis relativos à Segurança e Saúde no Trabalho, evidenciam a necessidade das organizações em implementar Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho capazes de gerir os riscos, identificando os perigos, avaliando os riscos e, posteriormente, controlando os mesmos riscos.

Para um SGSSO ser implementado, é importante definir o nível de desempenho que a própria organização quer apresentar, pois a proposta é exatamente criar meios para a melhoria contínua desse desempenho através de indicadores. Este nível de desempenho também deve ser revisto e estar alinhado com o planejamento estratégico da organização, logo, deve o SGSST ser proativo.

Segundo Benite (2004) os elementos básicos de um SGSST podem ser agrupados de forma sistemática em cinco elementos, que norteiam a aplicação da norma com base no ciclo PDCA e com alguns comentários:

- Elemento 1 – Política – definida pela alta administração, a política de SST deve estabelecer claramente os objetivos globais de segurança e saúde e o compromisso com a melhoria contínua;
- Elemento 2 – Planejamento – nessa fase as organizações devem estabelecer procedimentos para a identificação contínua de perigos com a consequente avaliação do risco associado, definir as medidas de controle necessárias, considerar os aspectos da legislação pertinente e outros requisitos entre partes, elencar os objetivos globais e setoriais de SST, assim como os programas de SST que serão implantados;
- Elemento 3 – Implementação e operação – a estrutura relacionada com o sistema de gestão de SST, bem como as responsabilidades de todos os conscientização e competência daqueles que terão interface com o sistema. Estratégias de comunicação, documentação e sua gestão, controle operacional e preparação para situações de emergência também devem ser abordados nessa etapa;
- Elemento 4 – Verificação e ação corretiva – a partir da monitoração e mensuração do desempenho do sistema, análise de acidentes, incidentes, não conformidades e ações corretivas/preventivas, assim como dos registros e relatórios gerados pelas auditorias internas e externas,

estabelecem-se as ações corretivas a serem adotadas;

- Elemento 5 – Análise crítica pela administração – periodicamente a análise crítica é realizada para verificar a adequada e eficaz convivência do SGSST com as demais atividades da organização, alterando a política, se necessário, e definindo novos objetivos e metas a fim de garantir a continuidade do processo de melhoria contínua, preceito básico da OHSAS 18001.

Ainda sobre o SGSST, independentemente do sistema normativo adotado como referência, apresenta-se no quadro 02 de forma sucinta a visão de alguns autores sobre a implantação e os resultados que o SGSST pode trazer para as organizações.

Quadro 03 - Resultados da implantação de SGSST para as organizações segundo diversos autores

Autor	Resultados
Benite (2004, p.103)	Os SGSSTs propiciam a melhoria do desempenho em SST e trazem resultados significativos, podendo-se destacar: - um ambiente de trabalho seguro e saudável com a consequente redução dos acidentes; - a melhoria das relações de trabalho em virtude de um maior envolvimento dos trabalhadores nas definições dos processos da empresa; - a melhoria das relações com os organismos fiscalizadores com a redução de ocorrências de notificações; - a redução da probabilidade de passivos trabalhistas, resultante de uma melhor qualidade da documentação e de melhorias efetivas dos ambientes de trabalho.
Fernandes (2005, p.88)	Possuir um sistema de gestão significa ter de uma forma organizada e modelada de controle e utilização dos recursos da organização, monitorando através de indicadores seu resultado. No planejamento desse sistema pode-se considerar a integração dos sistemas, de forma a eliminar sobreposição de controles, treinamentos e obter otimização de custos.
Rocha (2007, p.67)	Após a implementação do SGSSO, em um estudo de caso, numa empresa de fertilizantes, concluiu-se ser possível a forte regressão dos indicadores reativos e, simultaneamente, introduziu-se uma relação de parceria com os colaboradores, criando-se um forte desenvolvimento dos indicadores proativos, saindo do cenário negativo em que atualmente se encontram as empresas desse setor.
Medeiros (2003, p.132)	O modelo de gestão integrada, apresentado nesse trabalho, caracteriza-se principalmente por propor o melhoramento contínuo da empresa levando em consideração tanto os fatores de performance exigidos pelos acionistas, como aqueles derivados de outras partes interessadas, que hoje, mais que nunca, absorvem e exigem das instituições, a qualidade dos produtos e serviços e o atendimento aos conceitos do desenvolvimento sustentável.

Quinan (2005, p.104)	Ao propor o desenvolvimento de um sistema de gestão de SST, que dê sustentação ao aumento de produtividade, com ênfase na cultura gerencial da empresa, valorizando os princípios de SST nas atividades cotidianas do setor produtivo, este trabalho alcança seu objetivo ao evidenciar a necessidade de uma mudança estratégica de paradigma da postura na empresa analisada, deixando de ser uma simples empreiteira, de relacionamento sazonal e temporário com o consumidor final, para se transformar numa prestadora de serviços com uma relação permanente e duradoura com seus clientes, adquirindo competitividade em seus negócios. Este estudo também cumpre com seus objetivos ao demonstrar que sistemas integrados de gestão com a visão de implementar gestão de SST necessitam deslocar do eixo administrativo para o setor produtivo as atividades preventivas contra as perdas, que nos processos organizacionais de trabalho, são causadas por meio dos comportamentos de riscos e ambientes de trabalho não adequados. Desta maneira se desfaz a abordagem tradicional de gestão de SST restrita apenas aos horizontes de conhecimento e competências de setores administrativos da empresa, como a conhecida área de recursos humanos, sugerindo-se que o setor de SESMT componha a área de suporte técnico gerido pelas gerências de produção responsáveis pelas áreas do setor produtivo em que são gerados os riscos.
-------------------------	---

É possível observar o consenso dos autores sobre a contribuição do SGSST para a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores, os ganhos na sua integração com outros setores da organização, até mesmo para a produtividade. Um dos autores também cita a importância da criação de indicadores proativos e do acompanhamento de seu desempenho para a otimização dos recursos e correção dos desvios para que os objetivos e metas estabelecidos sejam atingidos. Outros reforçam a importância da participação dos trabalhadores na implantação e manutenção do SGSST.

2.4 Dificuldades na Implantação do SGSST

Segundo Anhalon, Zoqui e Pinto (2005), as organizações têm alcançado inúmeros benefícios com a implantação de SGSSTS. Porém, neste processo surgem dificuldades que podem reduzir seus potenciais resultados. A sua eficiência poderia ser consideravelmente maior se fossem previamente observados alguns fatores negativos e de comum ocorrência como:

- Perfil e falta de experiência dos empresários neste assunto;
- Indicadores de desempenho focados apenas nos aspectos financeiros;

- Alegação de falta de tempo para a realização de algumas tarefas de implantação;
- Dificuldade em estabelecer metas e planos estratégicos a longo prazo;
- Falta de sentimento dos funcionários como efetivos contribuidores para o crescimento da empresa;
- Documentos mais burocráticos do que o necessário;
- Alta rotatividade da força de trabalho.

A resistência à mudança tem sido entendida como um dos fatores que mais prejudica a implantação do SGSST, porém pode ser minimizada com técnicas apropriadas. A mudança é geralmente temida porque significa perturbação do *status*, ameaça aos direitos adquiridos e transtorno ao padrão estabelecido para a realização das tarefas. Embora muitas mudanças não cheguem a provocar os efeitos esperados, sua simples expectativa leva as pessoas a resistirem (OLIVEIRA, 2004).

Os trabalhadores precisam estar conscientes de que um processo de mudança traz novas oportunidades, como o desenvolvimento de habilidades, motivação para a busca de novos desafios e possibilidade de desenvolvimento profissional. Devem ser desenvolvidas e utilizadas as ferramentas de gestão disponíveis para minimizar as resistências, auxiliadas através de incentivos na participação de todos no processo de implantação do SGSST, com a valorização de opiniões, intensa capacitação e adequada disponibilização de informações.

Além dos fatores ligados diretamente ao SGSST, é importante destacar os fatores genéricos de SST, que estão indiretamente ligados a este, mas que têm influência no seu desempenho, tais como: a manutenção, os fatores externos, a contratação dos trabalhadores e dos terceirizados e a aquisição de máquinas, equipamentos e serviços.

2.5 Benefícios do SGSST para as organizações

O processo de implantação de um sistema de gestão. Segundo OIT (2011), nos últimos anos, foi alvo da atenção de empresas, governos e organizações internacionais enquanto estratégia para harmonizar as necessidades das empresas no

tocante a segurança e saúde do trabalho.

Segundo Sérgio Miguel (2004) as principais vantagens dos SGSST são:

- Definição de prioridades (um SGSST pode definir prioridades no planejamento na organização, no controle, na monitorização e na revisão das medidas para proteger as pessoas dos riscos do trabalho);
- Ajuda na integração de sistemas (a estrutura de um SGSST é semelhante à de um sistema de gestão da qualidade ou de gestão ambiental);
- Melhoria continua (a Organização poderá melhorar áreas que não estão a funcionar de forma eficiente ou eficaz, através de revisões e de auditorias para identificar, sistematicamente, as oportunidades de melhoria);
- Sustentabilidade (um SGSST estabelece necessidades e incentivos para se auto sustentar, incorporando as exigências para a melhoria contínua);
- Preparação de emergência (os SGSST devem assegurar que estão disponíveis os recursos adequados para responder a cenários de emergência);
- Gestão sistemática dos riscos (um SGSST cria um sistema estruturado para o cumprimento, quer da legislação aplicável, quer das melhores práticas dos diferentes sectores de atividade).

Além dos aspectos já citados, a implementação de um sistema de gestão de segurança leva, por si só, à sensibilização e motivação de todos os empregados da organização para as questões da segurança e higiene no trabalho, permite à empresa obter dados, de forma objetiva, sobre o seu desempenho na área da SST, em todas as suas vertentes, permitindo tomar as decisões de melhoria baseadas em fatos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a pesquisa bibliográfica e os aspectos levantados sobre a segurança do trabalho apresentados neste trabalho, conseguimos verificar as evoluções relacionadas à segurança do trabalho, bem como os caminhos que as organizações estão buscando para demonstrar o seu compromisso com a Saúde e Segurança no Trabalho. Procurou-se apresentar nesse trabalho um referencial teórico

que contemplasse as diretrizes para implantação do SGSST, as principais dificuldades de implantação e seus benefícios para as organizações.

Conclui-se que O SGSST, pode ser aplicável a todos os tipos e dimensões de organizações e quando bem estruturado traz benefícios para organização, para os empregados, para clientes e para a comunidade. A qualidade do ambiente de trabalho melhora porque os objetivos e as responsabilidades são definidos e todos os colaboradores são preparados para lidar de forma eficaz com quaisquer riscos futuros, reduzindo assim o número de acidentes de trabalho. Paralelo a isso, assegura a conformidade com os requisitos legais, reduzindo o risco de sanções e ações judiciais. E possibilita a integração com outros requisitos de gestão que irão auxiliar a organização a alcançar objetivos não só de saúde e segurança, mas também no setor econômico, com a otimização de recursos e melhoria na produtividade.

Existe um consenso internacional quanto aos benefícios trazidos pela implantação de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança do trabalho pelas organizações públicas ou privadas, portanto uma boa gestão é vital para o sucesso de uma empresa, seja em relação a parte financeira seja em relação a gestão de pessoas. Cabe ressaltar que o apoio da alta direção e a participação ativa dos colaboradores são determinantes para o sucesso deste sistema e que as principais dificuldades na sua implantação resultam de falhas na comunicação, inexistência de indicadores de SST e ausência de visão estratégica para segurança.

REFERÊNCIAS

ABNT NBR 18801. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: Requisitos**, NBR 18801. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, 2010.

ANHALON, R.; ZOQUI, E. J.; PINTO, J. S. Principais dificuldades vivenciadas na implementação de um sistema de gestão da qualidade adaptado em empresas incubadas na região de Jundiaí. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2005. Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: ABEPRO, 2005.

ARAUJO, Giovanni Moraes de. **Sistema de Gestão de Segurança OHSAS 18.001**. 2. ed. Rio de Janeiro: GVC, 2008.

BARREIROS, D. **Gestão da segurança e saúde no trabalho: estudo de um modelo sistêmico para as organizações do setor mineral**, São Paulo, 2002, 317 f. Tese de

Doutorado em Engenharia de Minas e Petróleo, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

BENITE, A. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho Para Empresas Construtoras**. São Paulo: Dissertação de Mestrado. Engenharia de Produção, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – USP, 2004.

BENITE, Anderson Galuco. **Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: conceitos e diretrizes para a implementação da norma OHSAS 18001 e guia ILO OSH da OIT**. São Paulo: O Nome da Rosa, 2004.

BRAUER. R. L. **Safety and Health for engineers**. New York: Van Nonstrand Reinhold, 1994.

CERQUEIRA, J. P. de. **Sistemas de Gestão Integrados: ISO 9001, OHSAS 18001, SA 8000: Conceitos e aplicações**. 2 ed., Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010, 536 p.

COSTA, C. F.; BEBER, A. O. **Sistema de gestão integrada na segurança do trabalho. Monografia de conclusão de curso**. Araguari, MG, 2012.

DE CICCIO, F. **Manual sobre Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**, v.2. São Paulo: Tecnotexto S/C Ltda, 1996.

DE CICCIO, Francesco. **OHSAS 18001 – Especificação para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: Risk Tecnologia, 1999.

FERNANDES, José Marcos. **Fatores Críticos de Sucesso para o Planejamento da Gestão (Segurança e Saúde Ocupacional). Estudo de Caso de uma Pequena Empresa de Serviços**. 2005. 98 f. Dissertação (Mestrado em gestão integrada em saúde do trabalho e meio ambiente) Centro Universitário Senac, Campus Santo Amaro. São Paulo, 2005.

HOJDA, Ricardo Gross. **Revista Banas Qualidade**. 179 ed., 2007.

MEDEIROS. Edmar Bezerra de. **Um modelo de gestão integrada de qualidade, meio ambiente, segurança e saúde ocupacional para o desenvolvimento sustentável: setor de mineração**. 2003. 151 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis, 2003.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS - OHSAS. OHSAS 18001: requirements. London: British Standards Institution, 2007

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua**. Turim: OIT, 2011, 29 p. Disponível: <http://www.dnpst.eu/uploads/relatorios/relatorio_oit_2011_miolo.pdf> Acesso em: 07 out. 2018.

OLIVEIRA, O. J.; OLIVEIRA, A. B.; ALMEIDA, R. A. Gestão da segurança e saúde no trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas: um estudo para identificar boas práticas. Revista Produção, v. 20, n.3, p. 481-490, 2010.

OLIVEIRA, O. J. **Gestão da qualidade**: introdução à história e fundamentos. In: _____ Gestão da qualidade: tópicos avançados. São Paulo: Thomson Learning, 2004.

OHSAS 18001: Sistemas de gestão da segurança e da saúde do trabalho – Requisitos, 2007. Disponível em: <
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7319/2/Anexo%20I%20OHSAS180012007_pt.pdf> Acesso em: 20 jul. 2019.

QUINAN, Murilo Corrêa. **Análise do impacto do sistema integrado de gestão na produtividade de uma empresa**: o caso de uma empreiteira de telecomunicações. 2005. 127 f. Dissertação (Mestrado em gestão integrada em saúde do trabalho e meio ambiente) Centro Universitário Senac, Campus Santo Amaro. São Paulo, 2005.

ROCHA, Edson Carvalho Junior. **Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional**: Estudo de Caso em uma Indústria de Fertilizantes. 2007. 105f. Dissertação (Mestrado em gestão integrada em saúde do trabalho e meio ambiente) Centro Universitário Senac, Campus Santo Amaro. São Paulo, 2007.

RODRIGUES, Carlos; GUEDES, Júlio Faceira. **Linhas de Orientação para a Interpretação da Norma OHSAS 18001/NP 4397**. Porto: APCER – Associação Portuguesa de Certificação, 2003.

SANTOS, Luís Sergio dos. **Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho**: Sistematização do Cálculo de Custos Econômicos do Acidente de Trabalho com Lesão e sem Afastamento. 2005. 166f. Dissertação (Mestrado em gestão integrada em saúde do trabalho e meio ambiente) Centro Universitário Senac, Campus Santo Amaro. São Paulo, 2005.

VELOSO NETO, H. A. **Novos Indicadores de desempenho em matéria de higiene e segurança no trabalho**: perspectiva de utilização em benchmarking. Guimarães: Dissertação de mestrado. Engenharia Humana, Universidade do Minho, 2007.