

RELATÓRIO TÉCNICO

Identificação das ações que o governo poderia adotar para estimular a adoção de sistemas de gestão em Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

Rogério Galvão da Silva; José Damásio
de Aquino; Cristiane Paim da Cunha; Celso
Amorim Salim; Robson Spinelli Gomes

São Paulo

MINISTÉRIO
DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA



FUNDACENTRO
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

2022

©2022 dos autores

Todos os direitos desta edição reservados à Fundacentro.

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Não permitida venda e/ou reprodução para fins comerciais.

Disponível também em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Fundacentro ou do Ministério do Trabalho e Previdência.

Presidência da República

Jair Messias Bolsonaro

Ministério do Trabalho e Previdência

José Carlos Oliveira

Fundacentro

Presidência

Felipe Mêmolo Portela

Diretoria de Conhecimento e Tecnologia

Marcelo Prudente de Assis - Diretor Substituto

Diretoria de Pesquisa Aplicada

Erika Alvim de Sá e Benevides

Diretoria de Administração e Finanças

Francisco Rogerio Lima da Silva

Produção editorial

Design capa: Flávio Galvão

Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho –
Fundacentro

Projeto de pesquisa: Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho como
instrumento de melhoria das condições e ambientes de trabalho

Título do relatório: Identificação das ações que o governo poderia adotar para
estimular a adoção de sistemas de gestão em Segurança e Saúde no Trabalho
(SST)

Código de identificação: Fundacentro/DPA/SADP/SLEP/SGSST/01

Classificação de segurança: público

Autores: Rogério Galvão da Silva; José Damásio de Aquino; Cristiane Paim da
Cunha; Celso Amorim Salim; Robson Spinelli Gomes

São Paulo

2022

Equipe técnica do projeto: Dr. Rogério Galvão da Silva; Dr. José Damásio de Aquino; M. Sc. Cristiane Paim da Cunha; Dr. Celso Amorim Salim; Dr. Robson Spinelli Gomes; Luiz Antônio de Melo

Identificação das ações que o governo poderia adotar para estimular a adoção de sistemas de gestão em segurança e saúde no trabalho (SST) / Rogério Galvão da Silva ... [et al.] – São Paulo : Fundacentro, 2022.

E-book : 40 p. : il.

E-book no formato pdf.

Relatório técnico elaborado no âmbito do projeto “Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho como instrumento de melhoria das condições e ambientes de trabalho”.

Público a que se destina: Estudantes, profissionais da área de segurança e saúde no trabalho, membros de governo e demais interessados na área de gestão da SST.

Resumo: Aponta possíveis ações governamentais para a promoção da implementação de sistemas de gestão da SST pelas organizações, visando a formulação e aprimoramento de políticas governamentais e a otimização da relação custo-benefício às partes envolvidas, considerando aspectos da regulação no contexto das iniciativas voluntárias, vantagens, desafios, tipos de incentivos e iniciativas internacionais para a promoção de sistemas de gestão da SST.

1. Gestão da segurança – Governo e administração pública. I. Silva, Rogério Galvão da. II. Aquino, José Damásio de. III. Cunha, Cristiane Paim da. IV. Salim, Celso Amorim. V. Gomes, Robson Spinelli. III. Título.

CIS A Vyk 2bra

CDU 614+35

Resumo

Introdução. Este relatório é o primeiro produto do desenvolvimento do projeto da Fundacentro “Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho como instrumento de melhoria das condições e ambientes de trabalho”, iniciado em 2020, cujo objetivo geral é promover a adoção de modelos de sistemas de gestão de SST. Ele contém os resultados do estudo que buscou identificar ações que o governo poderia adotar para estimular essa adoção pelas organizações, de forma a auxiliar a formulação de novas políticas de governo e/ou colaborar com o aprimoramento das já existentes, propiciando um contexto de melhor custo-benefício para as partes envolvidas. Discorre-se sobre aspectos da regulação no contexto das iniciativas voluntárias, as vantagens da implementação de sistemas de gestão da SST, os desafios da implementação desses sistemas, as formas e os tipos de incentivos para implementação de sistemas de gestão da SST. Além disto, são apresentadas e analisadas algumas iniciativas internacionais para promoção de sistemas de gestão da SST. **Metodologia.** Foi realizado um levantamento bibliográfico do tema e de assuntos relacionados com estratégias governamentais para a melhoria da SST. O estudo não teve a pretensão de definir ou esgotar os detalhes prescritivos para implantação de novas estratégias governamentais que explorem o uso de incentivos para promoção de sistemas de gestão da SST, mesmo porque tal tarefa envolve entendimentos e avaliações de diversos segmentos organizados, e segue orientações definidas pelo governo envolvendo um montante de recursos humanos e financeiros. **Resultados.** Analisou-se que a implementação de incentivos governamentais é uma forma efetiva para induzir as organizações a adotarem a abordagem de sistemas de gestão da SST, pois, de um lado, o governo oferece condições favoráveis e define as práticas de gestão que devem ser implementadas, e, de outro lado, as organizações decidem voluntariamente sobre a participação reconhecendo a sinergia entre os benefícios do Estado e as vantagens no mercado. Verificou-se que as experiências internacionais exploram basicamente três tipos de incentivos: o reconhecimento público da conformidade com requisitos de gestão estabelecidos ou adotados, a readequação da ocorrência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho e a flexibilização das alíquotas de recolhimento do seguro acidente do trabalho. Tais incentivos apresentam vantagens e limitações próprias, que devem ser observadas na fase de planejamento para potencializar o resultado na grande diversidade das organizações. **Considerações finais.** O governo brasileiro deu um passo importante com a exigência de parte das organizações implementarem um Programa de Gerenciamento de Riscos. Vislumbra-se que um passo adiante poderia ser dado criando incentivos para as organizações voluntariamente irem além do regulado com a adoção de sistemas de gestão da SST. Mesmo considerando que determinados incentivos possam ser mais efetivos para organizações de um determinado ramo de atividade econômica do que para outros, que a influência dos incentivos nos membros da alta administração pode variar de acordo com o tamanho das empresas, que os membros da alta administração não são influenciados similarmente pelos diversos tipos de incentivos, denota-se que a adoção deles ofereceria uma importante alavancagem para a melhoria da SST.

Lista de ilustrações

- Figura 1 - Esquema de certificação de sistemas de gestão no âmbito do sistema brasileiro de avaliação da conformidade (SBAC), coordenado pelo Inmetro.....10
- Figura 2 - Total de certificados ISO 9001/2015, ISO 14001/2015 e ISO 45001/2018 válidos no mundo, em dezembro de 2018, 2019 e 2020.....15

Lista de tabelas

Tabela 1 - Fatores mais importantes para influenciar as decisões dos membros da alta administração das empresas na melhoria da segurança e saúde no trabalho, segundo opinião de técnicos de segurança do trabalho	34
--	----

Lista de abreviaturas e siglas

Abiquim	Associação Brasileira da Indústria Química
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
BS	British Standards
CCPA	Canadian Chemical Producers Association
CGCRE	Coordenação Geral de Acreditação
CFCSA	Canadian Federation of Construction Safety Association
COR®	Certificate of Recognition
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
IAF	International Accreditation Forum
IEC	International Electrotechnical Commission
ILO-OSH	International Labour Organization – Occupational Safety and Health
INAIL	Instituto Nazionale per L'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
Inmetro	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
ISO	International Organization for Standardization
ME	Ministério da Economia
NR	Norma Regulamentadora
OCS	Organismos de Certificação de Sistemas de Gestão
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
OSHA	Occupational Safety and Health Administration
OSHA-EU	Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho
PASST	Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
PDCA	Plan-Do-Check-Act
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
SABC	Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade
SAT	Seguro Acidente do Trabalho
SEPRT	Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
SGSST	Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho
SRT	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
VPP	Voluntary Protection Programs
WSIB	Workplace Safety and Insurance Board

Sumário

1. Introdução.....	8
2. Metodologia.....	11
3. Informações Obtidas.....	11
3.1 Regulação e iniciativas voluntárias.....	11
3.2 Estratégias para regulamentação da SST.....	16
3.2.1 Regulamentos de especificação.....	16
3.2.2 Regulamentos de deveres gerais.....	17
3.2.3 Regulamentos baseados em desempenho.....	18
3.2.4 Regulamentos baseados em processos.....	19
3.2.5 Nova regulamentação para a gestão de riscos no Brasil: NR 01 e o PGR.....	20
3.3 Vantagens da implementação de sistemas de gestão da SST.....	21
3.4 Desafios da implementação de sistemas de gestão da SST.....	22
3.5 Formas de promover a implementação de sistemas de gestão da SST.....	24
3.6 Experiencias internacionais para promoção de sistemas de gestão da SST.....	26
3.6.1 Programas Voluntários de Proteção [<i>Voluntary Protection Programs - VPP</i>] - EUA.....	26
3.6.2 Programa de Autogestão em Segurança e Saúde no Trabalho [Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - PASST] - México.....	26
3.6.3 Programa de Excelência em Saúde e Segurança [Health and Safety Excellence program] - Canadá.....	27
3.6.4 Plano WorkSafe Plan - Austrália.....	28
3.6.5 Sistema de reconhecimento da implantação de Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho - Argentina.....	29
3.7 Análise das experiencias internacionais para promoção de sistemas de gestão da SST.....	30
3.7.1 Reconhecimento público da conformidade com requisitos de gestão estabelecidos ou adotados.....	30
3.7.2 Readequação da ocorrência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho.....	31
3.7.3 Flexibilização das alíquotas de recolhimento do seguro acidente do trabalho ..	32
4. Recomendações.....	34
5.Considerações finais.....	35
Referências.....	36

1. Introdução

A ocorrência de acidentes do trabalho, em muitos casos, é consequência da falta de aplicação de medidas eficazes de controle de riscos à integridade física e psíquica e saúde dos trabalhadores. Na maioria das situações, tais medidas de controle são de caráter compulsório, isto é, são previstas em requisitos estabelecidos por lei.

No Brasil, as principais disposições legais sobre as questões de Segurança e Saúde no Trabalho [SST] são estabelecidas na Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977 (BRASIL, 1977), e nas Normas Regulamentadoras [NR] (BRASIL, 1978). Porém, além da adoção de medidas de controle compulsórias, é possível a adoção de medidas e procedimentos de controle voluntários baseados em sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho.

Os sistemas legais apresentam número limitado de princípios para a gestão da SST, exigem documentação simplificada, devem ser aplicáveis à maioria das empresas e contemplam a participação dos trabalhadores. Os sistemas voluntários são baseados em regras do mercado, são promovidos tipicamente por organizações privadas, exigem documentação abrangente, dificilmente se aplicam às pequenas empresas, têm como ator principal a alta administração e a responsabilidade da gestão dos aspectos de SST recai no corpo gerencial da organização.

Em 1987, a Organização Internacional de Normalização [International Organization for Standardization – ISO] publicou a norma ISO 9001, que vem sendo revisada periodicamente e cuja edição em vigência foi publicada em 2015 (ISO, 2015a), que trata da garantia da qualidade de produtos e serviços. Essa norma apresenta um modelo de sistema de gestão voltado exclusivamente para o produto, sem uma preocupação acentuada com o ambiente externo e com as condições nos ambientes de trabalho em que esse produto é produzido. Em 1996, foi publicada a norma ISO 14001, cuja terceira edição está em vigência desde 2015 (ISO, 2015b), que disponibilizou para as organizações interessadas um modelo geral de gestão ambiental, principalmente direcionado e aplicável para o ambiente externo da organização.

Em março de 2018, a ISO finalizou o processo de criação de uma norma sobre sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, que teve início em 2013, com a publicação da norma “ISO 45001 – Occupational health and safety management systems – requirements with guidance for use” (ISO, 2018). Desde então, a avaliação da conformidade por organismo certificador passou a ocorrer de forma acreditada, o que não acontecia com a OHSAS [Occupational Health and Safety Assessment Series] 18001 (OHSAS, 2007). Aqui, é importante esclarecer a diferença entre os dois tipos de avaliação da conformidade aplicados aos documentos ISO e OHSAS.

Segundo a norma ISO/IEC 17000:2020 (ISO, 2020a), avaliação da conformidade é a demonstração de que os requisitos especificados são atendidos. No caso em discussão, os requisitos especificados, que são necessidades ou expectativas expressas, são aqueles expressos nas normas ISO 45001 e OHSAS 18001. A avaliação da conformidade deve ser realizada segundo um esquema ou programa próprio. Segundo a ISO/IEC 17000:2020, tal esquema é composto por um conjunto de regras e procedimentos que descreve os objetos de avaliação da conformidade, identifica os requisitos específicos e provê a metodologia para realizar a avaliação da conformidade. Um dos atores do esquema de avaliação da conformidade é o organismo de acreditação, que é definido como “organismo com autoridade, que realiza a acreditação” (ISO, 2020a) e essa autoridade pode ser derivada do governo, de autoridades públicas, contratos, aceitação no mercado ou proprietários dos esquemas de avaliação da conformidade.

Uma das formas de avaliação da conformidade é a certificação, que é uma afirmação, por um órgão independente, na forma de um certificado, de que o produto, o serviço ou o sistema de

gestão em questão atende a requisitos específicos. A certificação também é conhecida como avaliação de conformidade de terceira parte.

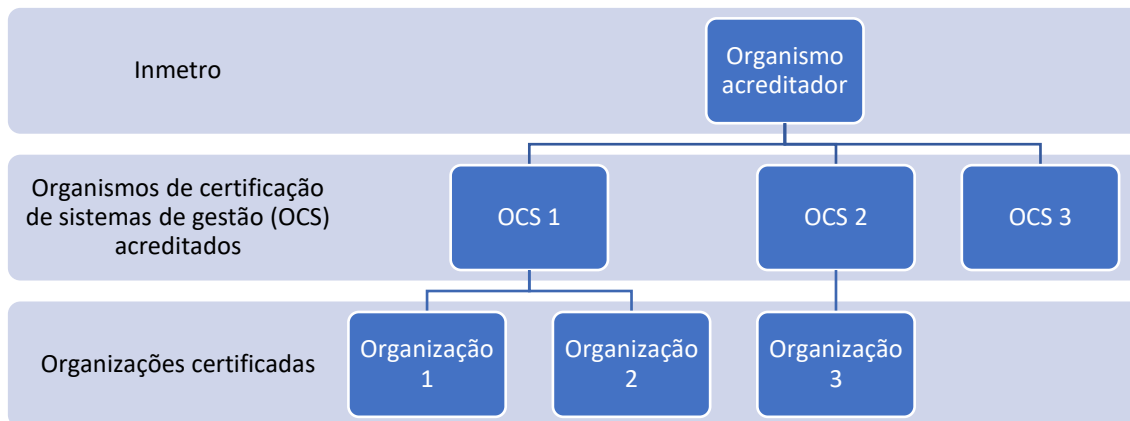
A certificação pode ser uma ferramenta útil para agregar credibilidade, pois demonstra que um produto ou serviço atende às expectativas dos seus clientes. Para algumas indústrias, a certificação é um requisito legal ou contratual (VALE, 2020).

No Brasil, o órgão com autoridade para atuar como órgão acreditador oficial de organismos de avaliação da conformidade é o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – Inmetro, conforme estabelecido no Decreto 6.275, de 28/11/2007 (BRASIL, 2007). Assim, pode-se afirmar que apenas os certificados de avaliação da conformidade emitidos por organismos de certificação acreditados pelo Inmetro são reconhecidos no âmbito do Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade. O Inmetro é responsável por diversos esquemas de certificação, que, na maioria dos casos, adotam como referência normas da ISO ou da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Um desses esquemas é o de certificação de sistemas de gestão, incluindo o de gestão da saúde e segurança ocupacional, de acordo com a norma ISO 45001 (INMETRO, 2021a)¹.

Assim, os certificados de avaliação da conformidade de sistemas de gestão elaborados pela ISO, tal como ISO 9001, 14001 ou 45001, são emitidos por organismos de certificação acreditados por um organismo de acreditação responsável pelo esquema de certificação, conforme Figura 1. No caso dos certificados de avaliação da conformidade do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho conhecido como OHSAS 18001, não se identifica esse organismo de acreditação responsável pelo esquema de certificação. É importante esclarecer que a acreditação de sistemas de gestão não é compulsória, porém ela fornece uma confirmação independente de competência.

¹ Em junho de 2021, a Coordenação Geral de Acreditação (CGCRE), do Inmetro já havia acreditado 10 organismos de certificação de sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional – SSO (Inmetro, 2021b).

Figura 1 – Esquema de certificação de sistemas de gestão no âmbito do sistema brasileiro de avaliação da conformidade (SBAC), coordenado pelo Inmetro².



Fonte: Elaborado pelos autores

A certificação de sistemas de gestão da SST, como um instrumento que influencia a aquisição de produtos e serviços e como um elemento de marketing para ampliar os negócios, tem se revelado como um importante instrumento para influenciar as organizações na melhoria dos ambientes e condições de trabalho (OP DE BEECK e HEUVERSWYN, 2002). Um organismo certificador pode assegurar a observância das regras de certificação e fornecer verificação da conformidade, por meio de procedimentos de controle codificados por normas e regulamentos específicos.

Fernández–Muñiz et al. (2012) identificaram, dentre outros aspectos, que as empresas detentoras de certificação de sistema de gestão de SST, segundo o modelo OHSAS 18001, percebiam uma melhoria nas condições de trabalho, na imagem da empresa, na organização e documentação do sistema e na conformidade com as obrigações legais. A ISO (2014) indicou que a adoção de normas, incluindo as de sistemas de gestão de SST, gera benefícios econômicos para as empresas certificadas.

Pesquisa do International Accreditation Forum (IAF) (IAF, 2012), realizada junto a mais de 4.000 empresas de 40 países, mostrou que, dentre outros aspectos, o processo de certificação agregou valor ao negócio para 62% dos respondentes e ajudou a atender aos requisitos regulatórios para 79% dos respondentes.

O projeto da Fundacentro “Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho como instrumento de melhoria das condições e ambientes de trabalho” tem por objetivo geral promover a adoção de modelos de sistemas de gestão de SST. Os objetivos específicos são:

- a) identificar as razões que levam as empresas a buscar a certificação ISO 45001;
- b) identificar os obstáculos que elas enfrentam para obter a certificação;
- c) identificar os benefícios que as empresas percebem da certificação ISO 45001;
- d) identificar as ações que o governo poderia adotar para estimular a adoção de sistemas de gestão em SST;
- e) elaborar material didático [livros, cartilhas, folhetos, cursos, seminários] sobre sistemas de gestão de SST.

² Os organismos de certificação de sistemas de gestão acreditados podem ser acessados em: [Organismos Acreditados \(inmetro.gov.br\)](http://Organismos Acreditados (inmetro.gov.br))

A equipe do projeto é composta por seis servidores da Fundacentro: José Damásio de Aquino [coordenador técnico], Celso Amorim Salim, Cristiane Paim da Cunha (gestora do projeto), Luiz Antônio de Melo, Robson Spinelli Gomes e Rogério Galvão da Silva.

Este relatório é referente ao objetivo específico “identificar as ações que o governo poderia adotar para estimular a adoção de sistemas de gestão em SST”, cuja elaboração do documento base ficou a cargo do servidor Rogério Galvão da Silva.

2. Metodologia

Ao longo deste estudo, foi realizado um levantamento bibliográfico do tema e de assuntos relacionados com estratégias governamentais para a melhoria da SST. De forma geral, o levantamento bibliográfico buscou referências e informações sobre instrumentos governamentais para a promoção de sistemas de gestão da SST, bem como experiências de outros países nesta direção.

O estudo visou identificar e analisar os tipos, características, vantagens e limitações dessas iniciativas governamentais, de forma a auxiliar a formulação de novas políticas de governo e/ou colaborar com o aprimoramento das já existentes, propiciando um contexto de melhor custo-benefício para as partes envolvidas.

O termo “organização” é utilizado como sendo a pessoa ou o grupo de pessoas com suas próprias funções, com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, tomador de serviços, empresa, empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada, conforme Anexo I da NR-01/2020 (BRASIL, 2020).

O termo “sistema de gestão” é compreendido como o conjunto de elementos inter-relacionados ou integrantes de uma organização, para estabelecer políticas e objetivos, e processos para atingir estes objetivos, enquanto que “sistema de gestão da SST” consiste no sistema de gestão ou parte de um sistema de gestão utilizado para alcançar a política de SST (ISO, 2018).

O estudo não teve a pretensão de definir ou esgotar os detalhes prescritivos para implantação de novas estratégias governamentais que explorem o uso de incentivos para promoção de sistemas de gestão da SST, mesmo porque tal tarefa envolve entendimentos e avaliações de diversos segmentos organizados, e segue orientações definidas pelo governo envolvendo um montante de recursos humanos e financeiros.

3. Informações Obtidas

3.1 Regulação e iniciativas voluntárias

Em meados da década de 1990, uma nova fase de regulamentação pôde ser identificada com a abordagem para gestão de riscos, incorporando as etapas básicas de identificação de perigos, avaliação de riscos e controle de riscos. No âmbito da Comunidade Europeia, essa fase foi impulsionada pela Diretiva do Conselho de 12/06/1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores [89/391/CEE] (OSHA-EU, 1989), a qual estabelece que a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, com base em princípios gerais de prevenção, incluindo a avaliação dos riscos que não possam ser evitados.

Há um interesse crescente em uma abordagem mais holística e proativa para a gestão da SST, como uma estratégia governamental para promover a melhoria contínua do desempenho de SST, tendo em vista o crescente desenvolvimento tecnológico e a maior complexidade dos processos de produção em diversos segmentos. O início dessa discussão remonta o início da década de 1970, quando Lord Robens e sua equipe elaboraram uma ampla investigação e diagnóstico do sistema britânico para segurança e saúde dos trabalhadores e fizeram várias recomendações.

O fruto desse trabalho, mais conhecido como Robens Report, foi apresentado ao Parlamento Britânico pelo Secretário de Estado para o Emprego em julho de 1972 (CSHW, 1972). Dentre diversos apontamentos, foi relatado que a abordagem tradicional de comando e controle baseada no permanente desenvolvimento de regulamentos detalhados estava ultrapassada, demasiadamente complexa e inadequada. Assim, recomendava-se a necessidade de promover uma abordagem de autorregulação, que acabou sendo substancialmente incorporada na Lei de SST de 1974 [Act 1974].

Os regulamentos convencionais têm uma rigidez intrínseca e tendem a ser um reflexo de experiências passadas, e isto pode gerar problemas quando tais regulamentos são confrontados com novas tecnologias. Depreende-se que o avanço tecnológico das medidas que propiciam proteção e bem-estar dos trabalhadores depende de inovações. O Estado deve encorajar tais inovações, uma vez que geralmente não está preparado para oferecer as melhores soluções na grande diversidade de situações. Por outro lado, a falta de precisão nos regulamentos gera incerteza, o que demanda a atenção dos formuladores de políticas para a busca da conciliação entre flexibilidade e precisão.

O Robens Report apontava também que os esforços da indústria e do comércio para lidarem com seus próprios problemas de SST deveriam ser encorajados, apoiados e complementados por uma estrutura de legislação simples e compreensiva, assim como deveria ser feito um uso muito maior de normas voluntárias e de códigos de prática para promover progressivamente melhores condições.

Desde então, as partes interessadas na SST têm intensificado a procura de iniciativas complementares à abordagem de comando e controle do Estado, que possam contribuir para a melhoria dos ambientes e condições de trabalho. Essas iniciativas, geralmente voluntárias, acabam se constituindo num complemento importante das atividades legislativas e de controle das autoridades públicas, uma vez que elas contribuem também para incutir uma cultura da prevenção.

Dentre as vantagens das iniciativas voluntárias, a indústria visualiza a grande flexibilidade dos caminhos e meios para atingir as metas e a oportunidade de melhorar a imagem corporativa; o governo verifica a oportunidade das organizações serem impulsionadas para além do exigido nos regulamentos e a possibilidade de promover inovações com melhor relação de custo-benefício; e as organizações não governamentais também consideram tais iniciativas desejáveis, mas insistem na importância do estabelecimento de metas mensuráveis e na elaboração de relatórios de desempenho, no envolvimento dos trabalhadores e na verificação por terceira parte. (SILVA, 2006)

Nas últimas três décadas, a abordagem de sistemas de gestão da SST tem sido utilizada por governos, empregadores, trabalhadores e outras partes interessadas, principalmente em países industrializados, e mais recentemente em países em desenvolvimento. Os benefícios da abordagem sistêmica ficaram comprovados principalmente com os resultados do impacto das normas da ISO sobre qualidade e meio ambiente. Como a SST era vista como um componente lógico da gestão da qualidade e dirigida frequentemente para conjunção com o assunto

ambiental, a aplicação de modelos sistêmicos para a gestão da segurança e saúde ocupacional foi bastante explorada nas últimas décadas por diversas instituições de vários países.

Houve uma proliferação em vários países de sistemas corporativos, normas, guias, diretrizes e ferramentas de certificação, assim como requerimentos compulsórios para aplicação de abordagem sistemática para a gestão da SST. Dentre os modelos para uso voluntário, cabe mencionar a norma “BS 8800 - Guia para sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho” publicada em 1996 e revisada em 2004, a “OHSAS 18001 - Especificação para sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho” publicada em 1999 e revisada em 2007, a “ILO-OSH 2001 - Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho” publicada em 2001 e, mais recentemente, a norma “ISO 45001 - Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional: Requisitos com Orientação para Uso” publicada em 2018 .

A ISO 45001 foi projetada para se integrar com outros padrões de sistemas de gerenciamento ISO, visando a compatibilidade com as novas versões da ISO 9001 [gestão da qualidade] e ISO 14001 [gestão ambiental]. Está baseada nos elementos comuns encontrados em todas as normas de sistemas de gerenciamento da ISO e usa um modelo simples de Plan-Do-Check-Act [PDCA] com o princípio da melhoria contínua (ISO, 2021a). Esta norma substituiu a OHSAS 18001, e as organizações já certificadas na OHSAS 18001 tiveram três anos para atender a nova norma ISO 45001, embora a certificação de conformidade com a ISO 45001 não seja um requisito da norma. (ABNT, 2018).

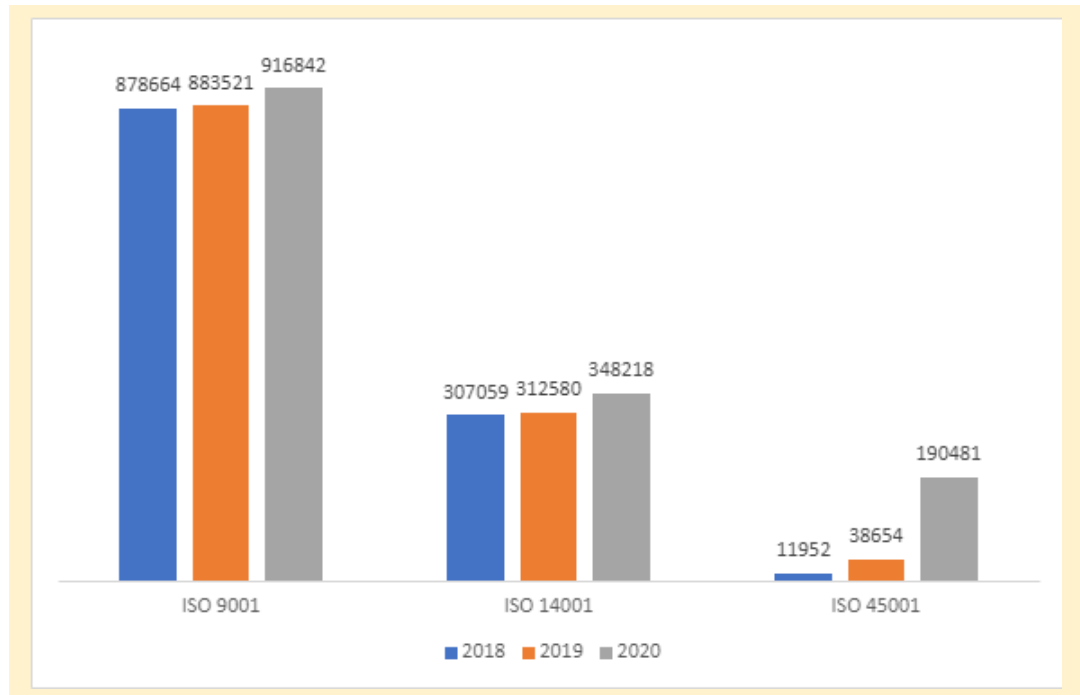
Em uma pesquisa realizada por Heras-Saizarbitoria e outros (2020), identificou-se que o processo de desenvolvimento da ISO 45001 foi marcado por conflitos, refletindo a heterogeneidade de expectativas, perspectivas e interesses das partes interessadas envolvidas em sua concepção. Do ponto de vista técnico, a ISO e uma parte dominante da literatura acadêmica argumentam que muitas das alegações podem ser consideradas errôneas e são baseadas em mal-entendidos sobre o objetivo real das metanormas (*meta-standards*, no título original). Na concepção desses autores, metanormas, ou normas de sistema de gestão, são desenvolvidas por organismos privados internacionais, como a ISO, e são projetadas para formalizar, sistematizar e legitimar um conjunto diversificado de atividades ou tarefas gerenciais. Elas cobrem uma ampla gama de áreas, tais como gestão da qualidade (ISO 9001), gestão ambiental (ISO 14001), responsabilidade social corporativa (ISO 26000) e prevenção de riscos ocupacionais e o fornecimento de regulamentos de saúde e segurança em o local de trabalho (ISO 45001, OHSAS 18001). Todas essas normas seguem uma metodologia semelhante em termos de criação, estrutura, processo de implementação e monitoramento ou auditoria terceirizados. No que diz respeito à questão de SST, pode-se argumentar que muitas das alegações e críticas esperavam que o padrão ISO 45001 fizesse algo que uma metanorma não pode fazer por sua própria natureza. No entanto, os autores apontam que essas perspectivas tendem a ignorar completamente a natureza não técnica das metanormas, ou seja, sua natureza política.

A forte crítica da razão de ser da ISO 45001 está, em última análise, relacionada ao debate básico sobre a regulação privada transnacional: a disputa entre *soft law* e *hard law*, e o debate sobre a adequação da autorregulação (VOGEL, 2010). A busca por acordo e consenso sobre metanormas voluntárias [*soft law*] relacionadas a áreas regulamentadas por normas obrigatórias [*hard law*] acaba polemizando e gerando conflito entre as partes interessadas. Todavia, depreende-se que os formuladores de políticas poderiam se valer da premissa em prática de legislar e regulamentar aspectos essenciais e fundamentais da SST, e apoiarem as iniciativas voluntárias que contribuem para a melhoria do desempenho de SST em nível além do regulado numa condição de melhor custo-benefício para o Estado.

Essa atividade de certificação, especialmente de sistemas de gestão de qualidade e de meio ambiente, está disseminada entre as organizações produtivas e, inclusive, já é considerada como um componente em índice de inovação global. O Global Innovation Index 2020 (CORNELL UNIVERSITY et al, 2020) apresenta as tendências de inovação globais e a performance de inovação de 131 países, que representam 93,5% da população mundial e 97,4% do PIB mundial em poder de compra. Esse índice é composto de dois subíndices: o subíndice de que considera a criação de novas inovações e o subíndice que considera os resultados das inovações aplicadas; cada um construído em torno de pilares. Cinco pilares de entrada captam elementos da economia nacional que possibilitam atividades inovadoras e dois pilares captam os resultados de atividades inovadoras na economia. Cada pilar é dividido em três sub pilares, cada um dos quais é composto por indicadores individuais. Em 2020, o total de indicadores individuais foi de 80. Os cinco pilares relativos às novas inovações são: instituições; capital humano e pesquisa; infraestrutura; sofisticação de mercado e sofisticação de negócios. Os pilares relativos aos resultados das aplicações são: resultados do conhecimento e da tecnologia e resultados criativos. O pilar que trata de infraestrutura é composto de três sub pilares: tecnologias de informação e comunicação; infraestrutura geral e sustentabilidade ecológica. Um dos indicadores que compõem o sub pilar sustentabilidade ecológica é o número de certificados de conformidade ISO 14001 emitidos no país. O pilar que trata dos resultados do conhecimento e da tecnologia é composto de três sub pilares: criação de conhecimento; impacto do conhecimento; e difusão do conhecimento. O sub pilar sobre o impacto do conhecimento inclui estatísticas que representam o impacto das atividades de inovação no nível micro e macroeconômico e um dos indicadores utilizados é número de certificados de conformidade ISO 9001 emitidos. Se a adoção de sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho, nos moldes da ISO 45001, seguir a mesma dinâmica de aceitabilidade observada nos casos dos sistemas de gestão da qualidade (ISO 9001) e de meio ambiente (ISO 14001), espera-se que também venha a ser considerada como indicador de inovação global.

Desde a publicação da ISO 45001 em 2018, uma quantidade crescente de organizações tem buscado voluntariamente a certificação da conformidade com este modelo de sistema de gestão, como pode ser observado na Figura 2. Para tanto, essas organizações seguem um processo sistematizado de avaliação da conformidade por terceira parte, com regras pré-estabelecidas, de forma a propiciar adequado grau de confiança de que o sistema implementado atende aos requisitos na norma.

Figura 2 - Total de certificados ISO 9001/2015, ISO 14001/2015 e ISO 45001/2018 válidos no mundo, em dezembro de 2018, 2019 e 2020



Fonte: ISO (2021c)

Observa-se que no período de dois anos, de 2018 para 2020, houve um aumento de 1.393% no total de certificados ISO 45001 no mundo. No Brasil, esse aumento, no mesmo período, isto é, de 2018 para 2020, foi de 1.981% (32 certificados emitidos em 2018 contra 698 em 2020) (ISO, 2021c). Ainda, em nosso país, os setores econômicos com mais certificados emitidos em 2020 foram: construção (57 certificados), serviços de engenharia (com 43 certificados), transporte, armazenagem e armazenamento (29 certificados) e serviços de saúde (27 certificados)

Embora muitas das ações tomadas por organizações [maiores] para gerenciar a SST sejam voluntárias, em alguns países a implementação do sistema de gestão da SST é obrigatória. Os principais exemplos são encontrados na legislação dos estados membros da União Europeia, implementando os regulamentos do processo sistemático da Diretiva 89/391 sobre a introdução de medidas para encorajar melhorias na segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho. Na Suécia e na Noruega, a legislação de SST vai um passo além, exigindo a implementação de sistema de gestão da SST ou 'controle interno', por meio do qual as organizações devem implementar um sistema preventivo para planejar, organizar, aplicar e manter ações para cumprimento da legislação (BLUFF, 2003, p.4).

Neste contexto, cabe também mencionar o *Responsible Care Program*, que foi criado no Canadá pela Canadian Chemical Producers Association [CCPA], e desde 1985 foi implantado em dezenas de países com indústrias químicas em operação. O programa propõe ser um instrumento para o direcionamento do gerenciamento da segurança das instalações, processos e produtos, e da saúde dos trabalhadores, além da proteção do meio ambiente. O programa foi adotado oficialmente pela Associação Brasileira da Indústria Química [Abiquim] em abril de 1992, com o nome de Programa de Atuação Responsável, e as empresas associadas foram convidadas a aderirem ao programa de forma voluntária. A partir de 1998, a adesão tornou-se obrigatória para todos os associados da Abiquim.

No Canadá, o programa Certificate of Recognition (COR®) (CFSCA, 2021) é um programa de acreditação que verifica se um sistema de gestão de SST está implementado e atende aos padrões nacionais. O COR® é uma marca registrada nacionalmente e endossada pelos membros participantes da Federação Canadense de Associações de Segurança na Construção (CFCSA). Utiliza certificação voluntária baseado em auditorias que visam a reconhecer ou encorajar práticas de segurança e saúde ocupacional. Oferecem descontos especiais para empregadores que atendem padrões de referência de segurança e saúde ocupacional ou que implementam um programa retorno ao trabalho para trabalhadores lesionados por acidentes do trabalho.

Tais iniciativas apresentam algumas diferenças entre si, incluindo: a) a extensão e a profundidade com que abordam os assuntos relacionados com a SST, inclusive os aspectos psicossociais e referentes à ergonomia; b) se a ênfase do controle está na melhoria dos ambientes e condições de trabalho ou se está na mudança de comportamento dos trabalhadores; c) os tipos de indicadores de desempenho da SST adotados; d) a extensão com que ocorre a participação dos trabalhadores, bem como a extensão com que são capacitados a participarem ativamente da promoção da gestão da SST.

3.2 Estratégias para regulamentação da SST

Vários estudos indicam que a conformidade das organizações com a regulamentação de SST pode reduzir lesões e fatalidades, além de oferecer melhores ambientes e condições de trabalho (TOMPA et al., 2007, 2016). Uma lacuna importante nas pesquisas sobre os efeitos da regulamentação de SST ainda está voltada para os distúrbios psicológicos e musculoesqueléticos (ANDERSEN, 2019).

Os formuladores de políticas empregam diferentes tipos de estratégias regulatórias. Ao formular requisitos de SST, é de vital importância determinar quais tipos de medidas têm maior probabilidade de influenciar o comportamento organizacional e melhorar os resultados, ao mesmo tempo que são aplicáveis e capazes de implementação a um custo aceitável. Considerações cruciais nessa formulação são a cobertura, conteúdo, tipo e combinação de regulamentos de SST desenvolvidos e implementados. Essas variáveis têm implicações importantes não apenas para os reguladores, público-alvo e potenciais vítimas de lesões e doenças relacionadas ao trabalho, mas também para o sucesso geral do regime regulatório.

A escolha do tipo de regulamento influencia as medidas implementadas para melhorar a SST e a própria conformidade com a legislação. Em geral, os requisitos legais em SST incorporam quatro tipos de regulamentos conceitualmente distintos, quais sejam: especificações, deveres gerais, baseados em desempenho e baseados em processos. (BALDWIN e CAVE, 1999; GUNNINGHAM, 1996; BLUFF e GUNNINGHAM, 2004)

Deve-se notar que cada tipo de regulamento indicado é um 'tipo ideal' e, como tal, os requisitos reais podem estar localizados ao longo de um espectro com limites que podem se fundir. Além disto, esta classificação de quatro tipos de regulamentos não é exaustiva, pois outros tipos podem ser identificados. A seguir, cada um desses tipos de regulamentos é resumido, destacando suas características principais e o que os torna conceitualmente distintos.

3.2.1 Regulamentos de especificação

Um regulamento de especificação indica às organizações precisamente quais medidas preventivas e de controle devem ser adotadas. Tal regulamento aponta como cumprir, isto é, o que deve ser implementado, em vez de estabelecer resultados de SST a serem alcançados. Os

regulamentos de especificação podem ser simples ou mais detalhados, inclusive podem agregar normas técnicas complementares e detalhadas.

Os regulamentos de especificação têm a virtude de identificar quais medidas devem ser implementadas pelas organizações e, assim, também permitir que os trabalhadores e inspetores verifiquem prontamente se houve o cumprimento dessas normas. Eles têm atrativos particulares para pequenas e médias empresas, que podem não ter a capacidade ou os recursos para aplicar padrões mais amplos e menos precisos às circunstâncias particulares de sua própria operação.

Os regulamentos de especificação continuam a ser particularmente importantes quando há um alto grau de risco e restrições específicas a serem adotadas ou há medidas de controle que são aplicáveis a todas as circunstâncias em que o risco ocorre e que são essenciais para controlar o risco. Exemplos destes últimos incluem o armazenamento de mercadorias perigosas, o trabalho em altura e o trabalho em espaços confinados.

Existem, no entanto, desvantagens no uso de requisitos de especificação em todas as áreas. Alguns regulamentos de especificação, para serem eficazes, devem ser detalhados, o que tendem a resultar em um arcabouço legal extenso, difícil de compreender e manter atualizado. Ao mesmo tempo, eles podem falhar em abordar condutas ou identificar perigos envolvendo riscos significativos, porque a forma da regulamentação é focada em problemas específicos claramente identificados, o que pode resultar em problemas sérios menos evidentes sendo negligenciados (BALDWIN, SCOTT, HOOD, 1998).

Além disso, tais regulamentos não permitem que as organizações busquem soluções alternativas, e podem coibir a inovação e serem menos eficazes em termos de custos. Isto porque eles exigem apenas que a organização implemente as medidas especificadas, e não fornecem incentivos ou encorajamento para melhorar continuamente o desempenho organizacional de SST ou se esforçar para resultados acima da conformidade com os requisitos mínimos.

Os regulamentos de especificação também são menos adequados para controlar riscos que variam com o tempo. Esses riscos incluem aqueles decorrentes da organização do trabalho como, por exemplo, movimentação manual ou pressões da carga de trabalho. Portanto, problemas significativos de SST, como estresse ocupacional e lesões musculoesqueléticas, requerem uma abordagem diferente, que seja orientada para o resultado.

Por todas essas razões, os padrões de especificação são mais apropriadamente reservados para abordar problemas de SST onde soluções eficazes são conhecidas e onde ações alternativas não são desejáveis, devido à necessidade de controlar riscos específicos e significativos de uma maneira particular.

3.2.2 Regulamentos de deveres gerais

Os deveres gerais são às vezes conhecidos como "baseados em princípios", e foram introduzidos em vários países, em especial Reino Unido, Canadá, Estados Unidos, Austrália e Nova Zelândia, como uma consequência direta do impacto do Robens Report no Reino Unido no início da década de 1970 (BLUFF e GUNNINGHAM, 2004).

Uma virtude dos regulamentos de deveres gerais é a sua amplitude. Por exemplo, o cumprimento de uma ampla declaração de princípios que exige que o empregador garanta a saúde, a segurança e o bem-estar dos funcionários, na medida do praticável. O amplo escopo do dever também significa que há uma flexibilidade considerável para a organização determinar a ação a ser tomada de acordo com suas características. A este respeito, existe o potencial para

as organizações inovarem com os recursos e capacidade apropriados na busca de soluções para os problemas de SST.

No entanto, a própria amplitude e flexibilidade das responsabilidades gerais acarretam incertezas para as organizações, bem como para a fiscalização de SST. A falta de orientação sobre os resultados exigidos ou os meios de garantir a SST significa que é incerto se o dever foi realmente cumprido. Como resultado, tem havido uma tendência de amplificar os deveres gerais em regulamentos de evidências para descrever um padrão geral aceitável ou pelo menos algumas formas para alcançá-los (BLUFF e GUNNINGHAM, 2004).

Embora os deveres gerais forneçam uma cobertura abrangente para uma ampla gama de questões de SST, eles não exigem explicitamente atenção a uma gama de fatores organizacionais que influenciam o desempenho da SST e também não incentivam diretamente as organizações a desenvolverem uma cultura de SST.

Os deveres gerais são, portanto, um dispositivo para estabelecer responsabilidades abrangentes das organizações, mas também podem ser estendidos para encorajar a consideração de fatores organizacionais que influenciam o desempenho de SST. Eles requerem reforço de regulamentos de evidências para esclarecer a natureza e extensão das responsabilidades.

3.2.3 Regulamentos baseados em desempenho

Um regulamento de desempenho é aquele que especifica o resultado da melhoria de SST ou o nível desejado de desempenho, mas que deixa as medidas concretas para alcançá-lo em aberto, de forma que a organização se adapte às circunstâncias próprias (COGLIANESE et al, 2002; GUNNINGHAM, 1996; GUNNINGHAM e JOHNSTONE, 1999). Dois tipos de regulamentos de desempenho podem ser distinguidos.

Primeiramente, existem regulamentos de metas de desempenho para as quais a realização do resultado de SST é mensurável, por exemplo, níveis de exposição à ruído ou substâncias perigosas. Em segundo lugar, existem disposições de desempenho que, como o nome indica, descrevem os resultados de desempenho.

Uma atração considerável dos regulamentos de desempenho é que, como se concentram nos resultados a serem alcançados, e não nos meios precisos para alcançá-los, eles podem se acomodar às mudanças tecnológicas e à organização do trabalho. Eles também permitem que as organizações determinem os meios mais adequados e econômicos para atingir a conformidade e permitem a inovação. O foco no resultado garante flexibilidade, ao mesmo tempo que permite que os esforços preventivos sejam efetivamente focados em riscos ou problemas específicos a serem tratados.

Embora a aplicação de regulamentos de resultado [meta] de desempenho sob a estrutura regulatória de SST seja atualmente bastante limitada, há um potencial considerável para desenvolver a aplicação desse tipo de regulamento. Se cuidadosamente elaborados, as normativas de resultados de desempenho têm o potencial de equilibrar os objetivos aparentemente conflitantes da política de flexibilidade e certeza.

Apesar do potencial dos regulamentos baseados no desempenho em alcançar um papel mais importante na legislação de SST, eles compartilham uma limitação com os regulamentos de deveres gerais e regulamentos de especificação. Devido ao seu foco nos resultados de SST, eles não exigem explicitamente uma abordagem holística para a gestão de riscos ou atenção a fatores organizacionais mais amplos que influenciam o desempenho de SST, nem fornecem um incentivo ou encorajam a melhoria contínua do desempenho de SST ou buscam as melhores práticas, embora não impeçam isso.

3.2.4 Regulamentos baseados em processos

Nas últimas três décadas, observa-se um interesse crescente em uma abordagem mais holística e sistemática para a gestão da SST, como uma estratégia organizacional para a melhoria contínua e proativa do desempenho de SST, incorporando as etapas básicas de identificação de perigos, avaliação de risco e controle de risco.

Há evidências crescentes de pesquisas que indicam uma relação positiva entre determinados fatores da abordagem de sistema de gestão da SST e o desempenho aprimorado de SST, o que levanta a questão se tais fatores considerados positivos deveriam estar refletidos nos regulamentos de forma abrangente e explícita. Tais fatores incluem:

- a) a atuação da alta administração das organizações assumindo um papel ativo no planejamento, na definição de recursos e na revisão do sistema de gestão e garantindo que a responsabilidade pela SST seja designada;
- b) uma abordagem abrangente de gestão de risco que envolve a identificação de todas as fontes potenciais de risco, incluindo aquelas decorrentes da organização do trabalho, fatores psicossociais e fatores ergonômicos;
- c) o envolvimento ativo dos trabalhadores sustentado por direitos legais para desempenhar funções de SST e receber treinamento e informações;
- d) uma compreensão própria de sistema de gestão da SST e desenvolvimento de ‘know-how’ de SST para apoiar e fornecer os recursos às atividades da organização, o que pode incluir o acesso ou a contratação de serviços de consultoria especializados em SST e o desenvolvimento de competências internas em SST;
- e) o monitoramento do sistema de gestão da SST por meio de indicadores de desempenho proativos e a realização de auditorias periódicas, a fim de revisar e melhorar continuamente os arranjos.

A incorporação de regulamentos baseados em processos de gestão acaba completando a estrutura regulamentar já estruturada com regulamentos e disposições de diferentes tipos e, além disto, aproveitaria e reforçaria o impulso que já existe por meio da atual gama de iniciativas voluntárias. Faria isso alinhando as responsabilidades estatutárias de SST com as estruturas e processos centrais refletidos nessas iniciativas mais amplas, como já está ocorrendo no novo texto da NR01 (BRASIL, 2020) que será analisado mais adiante.

Esta abordagem regulatória teria também o potencial de abordar as críticas aos outros tipos de regulamentos que não levam em consideração os fatores organizacionais. Ela também atende aos critérios de abordar uma ampla gama de riscos e acomodar as mudanças na tecnologia e na organização do trabalho, além de ter o potencial de ser estendida a outros vinculados à cadeia produtiva.

No entanto, a aplicação de regulamentos baseados em processos em organizações menores e naquelas com menor ‘capacidade’ de SST é incerta. Há também questões mais amplas, tanto para as organizações quanto para reguladores, sobre o que constitui conformidade com os regulamentos baseados em processos e uma séria preocupação de que a conformidade deve refletir melhorias genuínas em SST, não apenas conformidade baseada em papel. (WALTERS et al., 2011).

3.2.5 Nova regulamentação para a gestão de riscos no Brasil: NR 01 e o PGR

No dia 30/07/2019 em uma cerimônia no Palácio do Planalto, o governo federal anunciou a revisão de trinta e seis Normas Regulamentadoras referentes à SST, em que participaram o presidente Jair Bolsonaro, o ministro da Economia, Paulo Guedes, entre outras autoridades (BRASIL, 2019).

De acordo com o governo, o objetivo da medida era aumentar a competitividade de empresas e reduzir a burocracia. Nessa ocasião, o governo anunciou a revisão da Norma Regulamentadora - NR 01 – Disposições Gerais e NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos, bem como a revogação da NR 2 - Inspeção Prévia.

O novo texto da “Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” foi publicado pela Portaria SEPRT nº 6.730, de 09/03/2020 (BRASIL, 2020), acompanhado de Nota Técnica SEI nº 2619/2020/ME, prevendo inicialmente a vigência diferida da NR1 para 09/03/2021. Posteriormente, a Portaria SEPRT/ME nº 1.295, de 02/02/2021 (BRASIL, 2021b), prorrogou o prazo para início de vigência para o dia 2 de agosto de 2021, e depois a Portaria SEPRT nº 8.873, de 23/07/2021 (BRASIL, 2021a), estendeu a prorrogação para o dia 3 de janeiro de 2022.

O novo texto da NR01 prevê que a organização deve implementar, por estabelecimento, a gestão de riscos ocupacionais em suas atividades, que deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos [PGR] contendo, no mínimo, o inventário de riscos e o plano de ação. Um avanço importante está no fato de que o PGR pode ser atendido por sistemas de gestão, desde que estes cumpram as exigências previstas na NR1 e em dispositivos legais de segurança e saúde no trabalho, conforme estabelecido no item 1.5.3.1.2 dessa norma regulamentadora (BRASIL, 2020). Outro aspecto previsto no novo texto da NR 1 relacionado com sistemas de gestão é a possibilidade de alteração do prazo para revisão da avaliação de riscos. Segundo o item 1.5.4.4.6, esse prazo é de dois anos. Porém, de acordo com o item 1.5.4.4.6.1, “No caso de organizações que possuem **certificações em sistema de gestão de SST**, o prazo poderá ser de até 3 (três) anos” (grifo nosso).

Prevê-se também que o Microempreendedor Individual - MEI está dispensado de elaborar o PGR. A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do microempreendedor individual [MEI], que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. As microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, que no levantamento preliminar de perigos não identificarem exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, em conformidade com a NR9 (BRASIL, 1994), e declararem as informações digitais na forma determinada, ficam dispensadas da elaboração do PGR.

Observam-se que a constante reestruturação organizacional e o crescimento do emprego precário representam outras ameaças à gestão sistemática, pois aumentaram a proporção de trabalhadores em ambientes de trabalho isolados e mal planejados, além de colocar demandas adicionais sobre os fiscais de SST.

O grande desafio para a adoção de uma abordagem sistemática de gestão da SST confronta as pequenas e médias empresas. Mesmo no caso da Escandinávia, onde as abordagens baseadas em sistemas são mais avançadas, aponta-se que o progresso tem sido limitado em relação às pequenas empresas (SAKSVIK, TORVATN, NYTRØ, 2003). Essas empresas provavelmente só comprometerão recursos com essa abordagem, em vez de esforços simbólicos para obedecê-la, quando perceberem um forte interesse econômico. Todavia, isto não ocorre com frequência, principalmente porque os custos iniciais envolvidos são tangíveis, enquanto os benefícios provavelmente serão intangíveis e de longo prazo. Estes obstáculos são agravados pela falta de

recursos [tempo, pessoas e finança], falta de conhecimento, de capacidade técnica e de pressão do mercado ou da cadeia produtiva para desencadear as ações necessárias à adoção da gestão sistemática da SST.

Algumas evidências sugerem que é possível desenvolver abordagens simples para gestão sistemática capazes de serem adotadas com sucesso por pequenas empresas e que, apesar dos problemas, encontram vantagens nessa construção. A chave é focar em melhorias simples e acessíveis nas práticas de gestão (PEARSE, 2000, p. 83-100; WALKER e TAIT, 2004; ZEIMET, BALLARD, MAI, 1997, p. 127-33).

É importante lembrar que alocar responsabilidades e implementar processos de gestão da SST não são fins em si mesmas. Embora os procedimentos e as ações tomadas devam ser registrados, é a qualidade da ação realizada para gerenciar a SST que faz a diferença no desempenho. Já tem sido bem discutido e divulgado que um sistema baseado em papel não é suficiente.

3.3 Vantagens da implementação de sistemas de gestão da SST

A implementação de um sistema de gestão da SST, que cumpra os critérios definidos em guias, diretrizes e normas reconhecidas a nível nacional e internacional, representa uma medida eficaz para a melhoria das condições de trabalho. Um sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional efetivo pode aumentar o desempenho de SST e a competitividade de uma organização, além de propiciar um diferencial de imagem no mercado. (ROBSON et al., 2007; THOMAS, 2012)

Existem vários fatores que podem influenciar a alta administração das organizações na decisão de implementar um modelo de sistema de gestão da SST, tais como:

- a busca da melhoria contínua do desempenho das ações de SST, incluindo a redução de acidentes do trabalho e a melhoria dos ambientes e condições de trabalho;
- o atendimento de exigência da matriz ou da corporação;
- o atendimento de solicitação de cliente ou fornecedor;
- a obtenção de vantagem competitiva sobre os concorrentes;
- o aumento da capacidade nas concorrências públicas;
- a melhoria da credibilidade ou imagem corporativa;
- a demonstração de conformidade com norma, guia ou procedimento voluntário amplamente reconhecido;
- a demonstração interna e externa dos esforços empreendidos na melhoria da SST;
- o desenvolvimento da cultura de segurança;
- a atenção aos resultados das investigações de acidentes, que apontaram fragilidades na gestão organizacional;
- o desdobramento do processo de reestruturação produtiva, que levou a empresa buscar novas formas de gestão organizacional;
- a pretensão de reduzir os custos com a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho;
- a continuidade na implementação de sistemas de gestão, após a consolidação dos sistemas de gestão da qualidade e/ou ambiental;

- o estabelecimento de um sistema integrado de gestão envolvendo qualidade e/ou meio ambiente;
- a atenção aos requisitos de responsabilidade social empresarial referentes à saúde e segurança.

Robson et al. (2007) realizaram uma revisão sistemática da literatura com o objetivo de sintetizar as melhores evidências disponíveis sobre os efeitos das implementações de sistemas de gestão da SST. Foram pesquisadas oito bases de dados bibliográficas cobrindo uma ampla gama de campos, e vinte e três artigos atenderam aos critérios de relevância do estudo. A síntese das evidências da revisão mostrou resultados favoráveis. Houve algumas descobertas nulas, mas nenhuma descoberta de efeitos negativos. Apesar desses resultados promissores, a revisão concluiu que o corpo de evidências era insuficiente para fazer recomendações a favor ou contra os sistemas de gestão da SST. Isso se deu principalmente devido à heterogeneidade dos métodos empregados nos estudos, ao pequeno número de estudos e à falta de qualidade metodológica de vários estudos.

Um estudo realizado pelo Instituto de Seguro de Acidentes Italiano [INAIL] comparou as taxas de acidentes de empresas com um sistema de gestão de SST certificado com outras empresas. Os resultados do estudo mostraram, para vários setores produtivos, que o índice de frequência de acidentes de trabalho em empresas certificadas é 40–50% menor do que em outras empresas. O índice de gravidade também mostrou resultados melhores nas empresas com sistema de gestão certificado. Nas indústrias de transporte, mineração e química a redução do índice de gravidade foi muito importante e relevante, enquanto nos setores de serviços, construção e energia as diferenças foram menores (EASHW, 2012).

As vantagens que a introdução de sistemas de gestão da SST oferece para as organizações independem do tamanho delas, porém para viabilizar a implementação desses sistemas nas pequenas empresas é fundamental oferecer os meios e os suportes necessários. Enquanto as organizações de grande porte fazem uso de especialistas para gerenciarem os assuntos de SST, a maioria das pequenas e várias das médias empresas não dispõem de recursos humanos internos com capacitação para tratar desses assuntos. Assim, essas organizações de menor porte se veem forçadas a contratar serviços externos de assessoria para implementar e desenvolver seus sistemas de gestão da SST.

3.4 Desafios da implementação de sistemas de gestão da SST

O desempenho de SST está associado a uma abordagem abrangente de gestão de riscos que envolve: a) identificar todas as fontes potenciais de riscos, incluindo aquelas decorrentes da organização do trabalho, fatores psicossociais, fatores ergonômicos e perigos físicos, químicos e biológicos; b) usar uma variedade de métodos para garantir que os perigos sejam identificados ou reconhecidos, incluindo consulta, análise de tarefas e funções de trabalho, revisão de fontes publicadas e análise de acidentes; c) prevenir ou minimizar riscos, projetando ou eliminando perigos na fonte e controlando os riscos residuais por meio de medidas de engenharia, medidas organizacionais e de prevenção; d) aplicar uma sistemática de "ciclo de vida" à gestão de riscos que envolve a identificação de perigos e controle de riscos em todas as fases, desde a aquisição, planejamento e design.

Barreiros (2002, p. 21) aponta que a implementação de sistema de gestão da SST é parte necessária para a organização melhorar o desempenho da SST, todavia “sua existência necessita ser permanentemente confrontada com a realidade, a fim de que seus limites sejam perfeitamente compreendidos. Assim, apesar de sua existência, os resultados podem não ser

alcançado quando somente visões reducionistas da problemática da SST estiverem incorporadas ao modelo definido”

Apesar de haver o risco de implementação falha do sistema de gestão da SST numa organização, existem evidências consideráveis que se forem tomados os cuidados necessários haverá melhorias substanciais e sustentáveis no desempenho da SST (GALLAGHER et al., 2001). Dentre as influências internas da organização que podem afetar o desempenho do sistema de gestão da SST, pode-se apontar as seguintes:

- o comprometimento da alta administração e o envolvimento na condução da estratégia de gestão da SST, incluindo o desempenho de um papel ativo no planejamento, recursos e revisão do sistema de gestão;
- o planejamento do sistema de gestão, incluindo o estabelecimento de objetivos mensuráveis a serem alcançados, a previsão dos recursos financeiros e humanos necessários, e a coordenação das formas de verificação e controle do sistema;
- a designação das responsabilidades pelas ações específicas do sistema e o estabelecimento dos respectivos mecanismos de acompanhamento e verificação;
- a condução de uma abordagem compreensível de gerenciamento de riscos que assegure a identificação e análise de todas as fontes possíveis que podem comprometer a integridade física e a saúde do trabalhador, e a implantação das medidas para eliminar ou reduzir os riscos nos locais de trabalho;
- a participação dos trabalhadores no planejamento, implementação e revisão do sistema de gestão, que deve ser apoiada com o desenvolvimento de programas de capacitação, informação e diálogos sobre assuntos relacionados;
- o compromisso com o aprendizado organizacional, de forma a desenvolver o nível de compreensão interno necessário para apoiar as atividades de implementação e desenvolvimento do sistema de gestão;
- o aproveitamento do aprendizado com experiências passadas, incluindo a investigação de acidentes e de ocorrências adversas, as quais podem apontar deficiências no sistema de gestão e no controle de riscos específicos;
- a compreensão da importância de minimizar a complexidade da documentação das ações e procedimentos, e de maximizar a compreensão daqueles que devem aplicá-los;
- o desenvolvimento de ‘know-how’ de SST para apoiar e fornecer os recursos às atividades da organização, o que pode incluir o acesso ou a contratação de serviços de consultoria especializados em SST e o desenvolvimento de competências em SST entre gerentes, supervisores, trabalhadores e seus representantes, de acordo com suas funções;
- a existência de verificações periódicas do desempenho do sistema utilizando indicadores de desempenho proativos e a realização de auditorias programadas para um exame profundo, crítico e independente baseado em consulta à gerência e aos trabalhadores, na observação das condições e atividades de trabalho e no exame da documentação de apoio;
- a existência de condições que, ao longo do tempo, propiciam o desenvolvimento das atividades do sistema, de maneira que os problemas sejam identificados sistematicamente, e as soluções sejam efetivas;
- a qualidade da implementação das estruturas e elementos centrais do modelo de sistema de gestão adotado, que sofre influência da cultura organizacional, relações de poder, prioridades do negócio, pressões da produção, mecanismos de comunicação existentes, processos e estilos de tomada de decisão.

Hudson (2001) indica que somente a implementação de um sistema de gestão da SST não é suficiente para garantir o desempenho sustentável, mas aponta que é necessário a existência de uma cultura organizacional que apoie o sistema de gestão e permita a sua melhoria contínua.

Barreiros (2002, p. 4) aponta que “o modo como cada empresa introduz o seu modelo, cria ou não as condições favoráveis para alcançarem as melhorias desejadas ao longo do tempo”. Segundo o autor, isso nos remete aos valores e às crenças da alta administração e demais lideranças organizacionais em relação à SST, ou seja, o modo como os perigos e riscos são percebidos por esses atores e a importância que eles atribuem à SST acaba determinando o desempenho organizacional nessa área.

Um desafio que se coloca atualmente é o reconhecimento dos riscos decorrentes das condições psicossociais que afetam os trabalhadores. Em consonância com essa preocupação, em 2021, a ISO publicou o guia “ISO 45003:2021 - Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks”. Esse documento fornece orientações sobre a gestão de riscos psicossociais e promoção do bem-estar no trabalho, como parte de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, cujos objetivos finais são prevenir lesões relacionadas ao trabalho e problemas de saúde aos trabalhadores, e fornecer locais de trabalho seguros e saudáveis (ISO, 2021b).

3.5 Formas de promover a implementação de sistemas de gestão da SST

De maneira geral, pode-se consolidar três formas básicas para promover o uso de sistemas de gestão da SST num país:

- a) forma voluntária, como ocorre atualmente no Brasil, onde as organizações demonstram o próprio interesse em implementar sistemas padronizados de gestão da SST, sem haver qualquer intervenção por parte do Estado;
- b) forma compulsória, onde a implementação de sistemas de gestão da SST é requerida por meio de regulamentos e obrigatória para todas as organizações ou parte delas;
- c) forma incentivada, que é uma forma híbrida, onde incentivos são oferecidos pelo governo às organizações para implementação de determinados modelos de sistemas de gestão, respeitando a voluntariedade da participação.

A forma voluntária provavelmente é a menos convincente, pois dificilmente ocorrem mudanças na cultura de segurança das organizações sem haver algum agente motriz. A forma compulsória já tem sido aplicada pelos governos de alguns países, mas é difícil avaliar se tais iniciativas têm obtido sucesso. Um dos obstáculos é garantir que aquelas organizações que não tiveram interesse em implementar os sistemas de forma voluntária mudem a prática por força da lei e passem a desenvolver sistemas efetivos. (GUNNINGHAM e JOHNSTONE, 1999; AALDERS e WILTHAGEN, 1997)

Ao se analisar as diversas iniciativas governamentais para tornar compulsória a gestão da SST, observa-se que a grande maioria delas incorpora princípios da abordagem sistêmica e práticas de gestão da SST, ao invés de um completo sistema de gestão da SST, como se verifica em países da União Europeia ao atenderem a Diretiva 89/391/CEE do Conselho que prevê a avaliação dos riscos que não possam ser evitados. Bluff (2003) conclui que as iniciativas compulsórias dos governos para promoverem a implementação de sistemas de gestão da SST podem não desencadear o desenvolvimento de ações substanciais que permitiriam alcançar melhorias efetivas na SST, uma vez que os objetivos e intenções da regulamentação e daqueles que a produziram nem sempre são alcançados, principalmente quando aspectos mais sutis e flexíveis estão envolvidos. Por outro lado, a autora aponta que, mesmo nos casos em que as

organizações respondam de maneira superficial às regulamentações do Estado, gradualmente elas irão absorvendo os conceitos de gestão, envolvendo a alta administração nesses assuntos, fortalecendo a cultura de segurança, e desenvolvendo os profissionais e serviços necessários para melhoria da SST.

Para vários autores, a forma incentivada é a mais efetiva para induzir as organizações a adotarem a abordagem de sistemas de gestão da SST, pois, de um lado, o governo oferece os incentivos e define as práticas de gestão que devem ser implementadas, e, de outro lado, as organizações decidem voluntariamente sobre a participação reconhecendo a sinergia entre os benefícios do Estado e as vantagens no mercado. Dentre as possibilidades de incentivos para a implementação de sistemas de gestão da SST, encontram-se (SILVA, 2006; SILVA e FISCHER, 2008):

- benefícios administrativos, em que o Estado ofereceria a possibilidade de as organizações estabelecerem parceria / cooperação com órgãos governamentais de apoio à implementação de sistemas de gestão da SST;
- flexibilização no cumprimento da regulamentação de SST para organizações que demonstrem a implementação de sistema de gestão da SST em conformidade com os padrões estabelecidos ou aceitos;
- flexibilização das fiscalizações, em que a organização que implementasse um modelo indicado de sistema de gestão da SST não estaria mais sujeita à ocorrência de fiscalizações de rotinas da SST;
- reconhecimento público, criação de logotipo ou outro tipo de publicidade para evidenciar as organizações que implementaram efetivamente modelos de excelência de sistema de gestão;
- obtenção de vantagens competitivas no estabelecimento de contratos de grande porte com o governo;
- descontos nos prêmios do seguro de acidente do trabalho para as organizações que implementassem modelos indicados de sistemas de gestão da SST;
- subsídios para o início do desencadeamento da implementação de sistema de gestão em organizações que devido ao tamanho, circunstâncias econômicas ou outros fatores necessitam de recursos financeiros;
- redução das penalidades para as organizações que implementaram sistemas de gestão da SST nos casos em que forem instaurados inquéritos judiciais;
- utilização de decisões judiciais para requerer a implementação de sistemas de gestão da SST em adição de qualquer outra penalidade.

Pfeifenberger e Tye (1995) indicam que o funcionamento dos incentivos deveriam levar em conta quatro princípios básicos: a) simplicidade: os mecanismos do incentivo devem ser simples para reduzirem a carga administrativa dos reguladores e facilitarem a aceitação do público-alvo; b) motivação adequada: os mecanismos do incentivo devem estar relacionados com os objetivos da organização e com elementos sujeitos ao controle gerencial; c) senso de justiça: as recompensas ou penalidades geradas pelo incentivo devem estar dentro de limites aceitáveis, tanto em nível político como operacional; d) poder de permanência: o incentivo deve ser percebido pelo público-alvo como uma medida permanente, que merece ser levada em conta no curto, médio ou longo prazo, assim a previsão de vigência do incentivo deve ser claramente estabelecida e comunicada às partes envolvidas.

3.6 Experiências internacionais para promoção de sistemas de gestão da SST

3.6.1 Programas Voluntários de Proteção [*Voluntary Protection Programs - VPP*] - EUA

Os Programas Voluntários de Proteção [VPP] promovidos pela Occupational Safety and Health Administration – OSHA / Department of Labor - US (OSHA, 2021) reconhecem empregadores e trabalhadores do setor privado e agências federais que implementaram sistemas eficazes de gestão em SST e mantêm as taxas de lesões e doenças abaixo das médias nacionais do Bureau of Labor Statistics para seus respectivos setores.

Nos VPP, as organizações e a OSHA trabalham de forma cooperativa e proativa para prevenir fatalidades, lesões e doenças por meio de um sistema focado em prevenção e controle de perigos, análise do local de trabalho, treinamento e compromisso da gestão e envolvimento dos trabalhadores.

Na prática, os VPP definem critérios baseados em desempenho para sistemas de gestão da SST, convidam os estabelecimentos a se inscreverem e avaliam os candidatos em relação a esses critérios. A verificação da OSHA inclui uma análise da implementação e uma avaliação rigorosa no local por uma equipe de especialistas em segurança e saúde da OSHA.

A OSHA aprova estabelecimentos qualificados para um dos três programas:

- *Star*: Reconhecimento para empregadores e funcionários que demonstram realizações exemplares na prevenção e controle de riscos relacionados com a saúde e segurança dos trabalhadores no desenvolvimento, implementação e melhoria contínua de seu sistema de gestão.
- *Merit*: Reconhecimento para empregadores e funcionários que desenvolveram e implementaram bons sistemas de gestão em SST, mas que devem tomar medidas adicionais para alcançar a qualidade *Star*.
- *Demonstration*: Reconhecimento para empregadores e funcionários que operam sistemas de gestão em SST eficazes que diferem dos requisitos atuais dos VPP. Este programa permite que a OSHA teste a eficácia de diferentes abordagens.

Para participar, os empregadores devem enviar uma solicitação à OSHA e passar por uma avaliação no local por uma equipe de profissionais de segurança e saúde. O apoio sindical é necessário para os candidatos representados por uma unidade de negociação. Os participantes do VPP são reavaliados a cada três a cinco anos para permanecer nos programas. Os participantes do VPP ficam isentos das inspeções programadas da OSHA enquanto mantêm seus programas ativos.

3.6.2 Programa de Autogestão em Segurança e Saúde no Trabalho [Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - PASST] - México

O Programa de Autogestão em Segurança e Saúde no Trabalho [PASST] do Governo Mexicano tem por objetivo geral promover ações para que as organizações estabeleçam e operem sistemas de gestão em matéria de saúde e segurança no trabalho, baseados em normas nacionais e internacionais, a fim de favorecer o funcionamento de estabelecimentos seguros e saudáveis (México, 2021).

As premissas para a instituição do PASST foram estabelecidas no México em 1995 com o nome "Programas Preventivos". Em 1997 com a publicação do Regulamento Federal de Segurança, Higiene e Ambiente de Trabalho do Estado do México, o alcance dessa iniciativa foi estendido a todo o território nacional e a diversos setores econômicos.

Em meados dos anos 2000, a metodologia e os documentos técnicos do programa foram submetidos para estudo pelo centro de pesquisa científica do Colégio da Fronteira Norte, [*El Colegio de la Frontera Norte – COLEF*] para avaliar sua aceitação, aplicação e utilização, em conformidade com os regulamentos sobre SST. Como resultado, os sistemas de gestão de SST, processo de assistência técnica e os documentos técnicos foram reestruturados.

Dentro do processo de assistência técnica, foram incorporados os compromissos voluntários assumidos pelos empregadores e trabalhadores como parte necessária para realizar o registro de ambiente de trabalho no programa. Os documentos técnicos foram revisados, e foram desenvolvidas diretrizes gerais de operação do PASST, bem como guias básicos de orientação para implementação e avaliação.

Assim, em 2014 foi institucionalizado o PASST, que é composto por 5 elementos principais e 19 requisitos. A adoção de tais sistemas no local de trabalho contribui para o fortalecimento da segurança e saúde, bem como para privilegiar a prevenção de riscos ocupacionais como parte da cultura organizacional.

A participação das organizações interessadas ocorre de forma voluntária e estas não estarão sujeitos à fiscalização federal do trabalho. O Programa é aberto a qualquer tipo de estabelecimento, com prioridade para as atividades econômicas de alto risco. Os processos de avaliação e concessão de reconhecimento são transparentes e contam com a participação simultânea de pessoal das áreas de segurança e saúde no trabalho e fiscalização federal do trabalho, tanto a nível regional como central.

3.6.3 Programa de Excelência em Saúde e Segurança [Health and Safety Excellence program] - Canadá

O programa de Excelência em Saúde e Segurança foi criado em 2019 com um comitê consultivo composto por representantes do WSIB [Workplace Safety and Insurance Board], prestadores de serviços em SST e membros do Ministério do Trabalho, Treinamento e Desenvolvimento de Competências na província de Ontário – Canadá, com o objetivo de auxiliar as organizações a melhorarem a saúde e segurança no local de trabalho.

O programa começa com a conscientização ou conhecimento dos requisitos básicos de saúde e segurança e vai até a excelência com o atendimento de um padrão nacional ou internacional reconhecido de saúde e segurança. As empresas que implementam voluntariamente os tópicos do programa podem melhorar seu desempenho em SST, o que pode resultar em menores taxas de lesões e doenças no local de trabalho, na redução dos prêmios de seguro e no reconhecimento público do padrão alcançado.

Para participar do programa de Excelência em Saúde e Segurança, o estabelecimento deve primeiramente se registrar e contratar um provedor aprovado, cujo custo é por conta do contratante. O WSIB aprova organizações para oferecerem suporte à implementação do programa, que inclui: a) ajudar a organização a selecionar tópicos de saúde e segurança apropriados para o negócio; b) fornecer recursos para auxiliar na implementação do tópico; c) revisar a evidência da implementação do tópico e enviar ao WSIB para validação.

Há 36 tópicos de saúde e segurança no programa. Embora haja lógica para completar os tópicos na ordem em que aparecem no ‘Quadro de tópicos do programa de saúde e segurança’, não é obrigatório completá-los de maneira sequencial. Também há tópicos que são sugeridos para serem concluídos primeiro antes de selecionar outros, bem como tópicos que fazem sentido implementar ao mesmo tempo.

O programa se encaixa em um modelo de definição de taxas premium. As organizações com menor capacidade de impactar suas taxas receberão um desconto de 2% por tópico. As empresas com mais capacidade de impactar suas taxas receberão um desconto de 1,4% por tópico. Isso ocorre porque essas empresas verão maiores reduções em suas taxas de prêmio à medida que sua experiência em saúde e segurança melhorar. Os descontos são baseados nos prêmios anuais do WSIB. Para pequenas empresas, são oferecidos um desconto mínimo de \$ 1000 [dólar canadense] por tópico concluído.

Além do desconto financeiro, a organização pode também receber emblemas digitais de reconhecimento para usar em seu *website*, assinatura de e-mail e anúncios, para demonstrar às partes interessadas o seu compromisso com a SST. Os emblemas também são exibidos no perfil da organização no website do WSIB quando os interessados pesquisarem por estatísticas de segurança.

3.6.4 Plano WorkSafe Plan - Austrália

O Plano WorkSafe é para organizações com locais de trabalho sob a jurisdição da legislação de segurança e saúde na Austrália Ocidental. O Plano WorkSafe pode ser usado como uma ferramenta de gerenciamento para organizações fora da jurisdição da WorkSafe, mas essas organizações não são elegíveis para receberem os Certificados de Realização emitidos pelo Departamento de Minas, Regulamentação da Indústria e Segurança.

O Plano WorkSafe é um processo de avaliação que classifica os sistemas de gestão de segurança e saúde e direciona a atenção para as áreas que podem ser melhoradas. Incentiva as melhores práticas, apresentando Certificados de Realização do Plano WorkSafe para organizações que realizaram uma avaliação independente e alcançaram altas classificações em cada elemento do plano e taxas de lesões e doenças relacionadas ao trabalho que estão reduzindo ou mantidas em níveis baixos.

Os certificados de realização do Plano WorkSafe são apresentados em três níveis: Silver, Gold e Platinum. Os Certificados Silver são para organizações que atendem aos padrões mínimos. Os Certificados Gold são para organizações que demonstram bom progresso em direção a uma abordagem de práticas recomendadas para o gerenciamento de segurança e saúde, e os Certificados Platinum são para aquelas organizações que alcançam os mais altos padrões.

O Plano WorkSafe é adequado para organizações de todos os tamanhos e pode ser usado para: a) fornecer informações sobre práticas desejáveis de gestão da SST; b) identificar pontos fortes e fracos nos sistemas de gestão da SST; c) fornecer uma medida para o desempenho de SST; d) implementar um ciclo de melhoria contínua; e) comparar o desempenho com organizações do mesmo setor; f) obter reconhecimento pelos padrões alcançados na gestão dos sistemas de segurança e saúde da organização.

Identificar perigos, avaliar riscos, implementar controles de risco e monitorar/revisar os controles formam a base dos programas de gestão de segurança e saúde. As diretrizes do plano indicam que a gestão da SST requer um compromisso demonstrado da alta administração para definir objetivos, supervisionar o planejamento e implementação, considerar o feedback e melhorar continuamente o sistema de gestão de segurança e saúde.

Indicam-se também que a gestão da SST não está isolada da maneira como uma organização conduz suas atividades diárias. Questões de segurança e saúde podem afetar a compra de bens e serviços, recrutamento e indução de pessoal, comunicações internas, manutenção de equipamentos e gerenciamento de registros. É preferível que os sistemas de gestão da SST estejam integrados a outras funções, como a gestão da qualidade e do meio ambiente, como um

sistema devidamente desenvolvido que visa inserir a SST nas atividades principais da organização.

As classificações do Plano WorkSafe [WorkSafe Plan Ratings] podem fornecer informações sobre até que ponto a organização implementou uma abordagem sistemática para a gestão da SST e até que ponto está cumprindo os requisitos legislativos. Uma pessoa competente dentro da organização pode usar o Plano WorkSafe para realizar uma avaliação interna da gestão de SST para identificar o que precisa ser feito e fazer melhorias. Se uma organização deseja solicitar um Certificado de Realização do Plano WorkSafe, emitido pelo Departamento de Minas, Regulamentação da Indústria e Segurança, um avaliador independente e qualificado deve completar uma avaliação e classificar o sistema de gestão da SST.

O WorkSafe fornece as taxas de frequência e incidência dos acidentes com afastamento e doenças dos subsetores, cujos dados são atualizados anualmente e estão disponíveis em seu *website*. Assim, a organização pode calcular as suas taxas de frequência e incidência, que podem ser comparadas com as taxas do subsetor que atua. Indica-se também que o uso do Plano WorkSafe auxilia as organizações a participarem de licitações de contratos, pois podem demonstrar que sistemas de gestão da SST estão em vigor.

3.6.5 Sistema de reconhecimento da implantação de Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho - Argentina

Segundo a Superintendencia de Riesgos del Trabajo [SRT], órgão do Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social da Argentina, a implementação de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional traz inúmeros benefícios à saúde dos trabalhadores e propicia aos empregadores o estabelecimento de um padrão de melhoria contínua e da capacidade de demonstrar seu compromisso com a SST.

Convencida desta abordagem, a SRT adotou as “Diretrizes sobre Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional”, da Organização Internacional do Trabalho-OIT através da Resolução SRT nº 103/2005 e aprovou através da Resolução nº 523/2007 as “Diretrizes Nacionais para Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho”, que foram elaboradas com o objetivo de auxiliar as organizações na implantação de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional.

Embora a aplicação do modelo proposto pela OIT não exija certificação, a Superintendência elaborou um regulamento para o reconhecimento da implantação do sistema que se encontra na Resolução SRT nº 1629/2007, que prevê a emissão de uma Carta de Reconhecimento com validade inicial de seis meses, a segunda por um ano e as subsequentes renováveis a cada três anos.

A Resolução SRT nº 1629/2007 estabelece que a comprovação da implementação do Sistema de Gestão da SST pela organização, para fins de obtenção de reconhecimento, será baseada em auditorias externas realizadas pela SRT. O objetivo da auditoria de reconhecimento será verificar a conformidade da implementação do sistema de gestão da SST com os requisitos das diretrizes estabelecidas, sem prejuízo das fiscalizações efetuadas pela autoridade competente, para verificação do cumprimento da legislação em vigor.

A implementação e pedido de reconhecimento da implementação do sistema de gestão são decisões voluntária da organização. As despesas de transporte e hospedagem da equipe de auditora, durante o processo de verificação, são por conta da organização solicitante.

3.7 Análise das experiências internacionais para promoção de sistemas de gestão da SST

O uso de incentivos no campo da política pública é muito mais recente e está associado à tentativa de induzir as organizações numa conduta que favorece determinados valores, que são de interesse público. As experiências internacionais apresentadas nos tópicos anteriores se caracterizam basicamente por explorar três tipos de incentivos: o reconhecimento público da conformidade com requisitos de gestão estabelecidos ou adotados, flexibilização da ocorrência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho e flexibilização das alíquotas de recolhimento do seguro acidente do trabalho, os quais são analisados a seguir.

3.7.1 Reconhecimento público da conformidade com requisitos de gestão estabelecidos ou adotados

O reconhecimento público consiste num incentivo positivo com a premiação das melhores práticas de SST, da implementação efetiva de modelos de sistemas de gestão da SST, de inovações e/ou iniciativas de destaque relacionadas à SST, na forma de emissão de certificados, criação de logotipos ou outro tipo de publicidade, por meio do qual procura-se enaltecer as organizações que merecem destaque.

Com o crescente interesse das partes interessadas em acompanhar e demonstrar o desempenho organizacional, as iniciativas de reconhecimento público em SST são vistos como uma ferramenta importante para influenciar a conduta das organizações no desenvolvimento de esforços preventivos, visando ao alcance de padrões que vão além do atendimento dos regulamentos legais.

As iniciativas de reconhecimento público se caracterizam por estarem baseados na participação voluntária e por empregarem procedimentos e critérios documentados e reconhecidos. Tais esquemas são utilizados por instituições públicas e privadas, organizações não governamentais, entidades sem fins lucrativos, dentre outros.

KPMG (2001) descreve que a maioria das jurisdições australianas introduziu iniciativas de reconhecimento público com os seguintes objetivos: a) aumentar o conhecimento das partes envolvidas sobre SST; b) encorajar o alcance das melhores práticas de SST; c) reconhecer e premiar os melhores desempenhos e inovações em SST; d) disseminar informações sobre as melhores práticas e inovações em SST.

As organizações podem ser atraídas para participarem de iniciativas de reconhecimento público devido: a) a publicidade positiva que podem obter; b) a possibilidade de demonstrar o desempenho alcançado em SST e a preocupação com os trabalhadores; c) a obtenção de vantagem competitiva em relação aos concorrentes; d) a intenção de motivar força de trabalho como um todo para o alcance de melhor desempenho em SST.

Geralmente, o reconhecimento público é feito pela concessão de prêmios simbólicos, que podem incluir a emissão de certificados, a entrega de troféus, a permissão de uso de logotipos, selos ou rótulos que demonstrem o emprego das melhores práticas e/ou o alcance dos melhores desempenhos.

Ao considerar que a participação em esquemas de reconhecimento público é voluntária, presume-se que a eficácia deste instrumento para incentivar as decisões da alta administração das organizações na melhoria da SST, está relacionada com alguns pontos-chave, que são os seguintes:

- o nível de informação que a alta administração das organizações possui sobre a existência dos esquemas de reconhecimento público e sobre as vantagens que oferecem;
- a percepção da alta administração das organizações sobre a reputação e independência das instituições que estão promovendo ou apoiando os esquemas de reconhecimento público;
- o custo de participação nos esquemas de reconhecimento público, incluindo a taxa de inscrição, o tempo gasto com o atendimento e preparação dos requisitos, o custo com assessorias ou auditorias de terceira parte;
- a publicidade e a repercussão que a cerimônia de premiação alcança junto a sociedade, principalmente entre as partes interessadas.

Além disto, presume-se que a eficácia deste instrumento será maior nas organizações que dependem da credibilidade, reputação ou imagem corporativa para manterem ou ampliarem seus negócios, ou ainda para terem um bom desempenho no mercado de capitais. Sobretudo, este incentivo tem efeito principalmente nas organizações que acreditam ter bons desempenhos em SST, assim é provável que a grande maioria dos participantes seja composta por organizações que estão acima da média do desempenho geral. (SILVA, 2009)

Outrossim, denota-se que este instrumento não atinge os diversos ramos de atividades e nem os diferentes tamanhos das empresas com a mesma intensidade. Dentre os resultados apresentados por Tait e Walker (2000), apontou-se que as indústrias químicas demonstram um interesse maior em participarem em esquemas de reconhecimento público quando comparadas com as empresas de serviço, e que há evidências da ausência de participação das pequenas empresas.

3.7.2 Readequação da ocorrência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho

A readequação da ocorrência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho, com base no desempenho organizacional em SST e/ou na demonstração de conformidade com critérios reconhecidos, é um incentivo que visa a privilegiar as organizações que alcançaram melhores desempenhos em SST com isenções nas fiscalizações e, simultaneamente, reprimir aquelas que apresentam baixos desempenhos com priorização na ocorrência e aumento no rigor das fiscalizações.

Para o Estado, esse incentivo permite fazer melhor uso dos recursos limitados, que geralmente são insuficientes para cobrir todo o universo dos locais de trabalho. Além de demonstrar a sociedade que há um planejamento lógico na ocorrência das fiscalizações, que leva em conta os esforços empreendidos e os resultados obtidos.

Contudo, a eficácia da flexibilização da ocorrência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho, como incentivo para influenciar as decisões da alta administração das organizações na melhoria da SST, está relacionada com alguns pontos-chave, que são os seguintes:

- a percepção da alta administração sobre a frequência das fiscalizações, pois se a fiscalização é percebida como inexistente pouca influência terá o incentivo. Presume-se que a influência será tanto maior quanto maior for a frequência percebida das fiscalizações;
- a percepção da alta administração sobre a possibilidade de uma não conformidade legal ser detectada e gerar penalidade, ou seja, se a fiscalização não é também percebida como capaz e punitiva, pouca influência terá o incentivo;

- a percepção da alta administração sobre o impacto financeiro e moral das penalidades impostas, isto é, se as consequências das fiscalizações, por pior que sejam, não são percebidas como significantes, pouca influência terá o incentivo;
- a publicidade dada à punição pela mídia e pelo governo, ou seja, se a alta administração percebe que existe a possibilidade de geração de publicidade negativa devido os resultados da fiscalização, provavelmente ela será influenciada a buscar isenção, principalmente nos casos em os negócios são mais sensíveis à variação da reputação, credibilidade ou imagem corporativa;
- as consequências que a alta administração podem sofrer pelas partes interessadas devido às punições impostas, como pressão do sindicato, avaliação interna do desempenho pessoal e comparação do desempenho com seus pares, podem despertar o interesse na isenção das fiscalizações.

3.7.3 Flexibilização das alíquotas de recolhimento do seguro acidente do trabalho

A flexibilização das alíquotas de recolhimento do seguro acidente do trabalho é um incentivo que busca recompensar as organizações que alcançaram melhores desempenhos em SST com descontos nos prêmios do seguro, e punir aquelas que apresentam desempenhos contrários com aumentos nos prêmios.

O enfoque principal de um seguro contra acidentes no trabalho deve ser a prevenção dos infortúnios e a promoção das condições saudáveis de trabalho, procurando estabelecer correlação entre o ambiente ocupacional e a contribuição correspondente para financiar os benefícios concedidos.

Uma questão metodológica importante consiste em saber se a flexibilização dos prêmios será baseada nas experiências passadas ou nas condições vigentes de SST. No primeiro caso, geralmente se leva em conta a variação de índices estatísticos relacionados com a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho ou relacionados com o pagamento de benefícios do seguro acidente do trabalho. No segundo caso, leva-se em consideração as ações em curso para melhoria da SST, em especial aquelas passíveis de comprovação pelo governo ou por organismos independentes, incluindo a comprovação da implementação e do funcionamento de sistemas de gestão da SST. Em ambos os casos, a dificuldade consiste em impulsionar as empresas de pequeno e médio porte nessas iniciativas, pois geralmente a configuração de incentivos acaba sendo pouco atraente para esse segmento (TOMPA et al., 2007).

Kunreuther et al. (2002) examinaram como as auditorias de terceira parte conjugadas com a proteção do seguro podem encorajar as organizações americanas na redução dos riscos de ocorrência de acidentes e desastres. Com essa conjugação, os autores concluem que há uma oportunidade para convencer inclusive as organizações de pequeno e grande porte em desenvolver um plano de gerenciamento de riscos, pois haveria um reflexo na flexibilização dos prêmios de seguro.

Na Alemanha, a Federação Alemã das Instituições para Seguro e Prevenção de Acidentes [Hauptverband der Gewerblichen Berufsgenossenschaften] testou uma abordagem no setor de serviços de saúde, que consistia em conceder descontos nas alíquotas de seguro mediante a comprovação de implementação de sistema integrado de gestão, envolvendo as áreas da qualidade e da SST, de acordo com critérios estabelecidos por aquele órgão. Para comprovar a implementação do sistema integrado de gestão, a organização interessada em conseguir o desconto deveria obter a certificação de conformidade do sistema por meio de um organismo de certificação credenciado. A organização, cujo sistema foi certificado, poderia receber até

50% [cinquenta por cento] do custo da certificação e, pelo menos, 10% [dez por cento] da contribuição paga ao seguro. O valor do desconto na contribuição do seguro não poderia exceder 50% [cinquenta por cento] da contribuição base. (EASHW, 2005, p.3)

A flexibilização das alíquotas de financiamento do Seguro Acidente do Trabalho (SAT), da forma como implantada pelo governo brasileiro, por meio do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), é uma medida importante para incentivar ações de prevenção e a promoção da SST, contudo alguns aspectos devem ser considerados (SILVA, 2006):

- a possibilidade de criar estímulo à subcontratação dos trabalhos com maior risco;
- a possibilidade de reduzir os prêmios de seguro de organizações que apresentam precárias condições de SST, com altas taxas de frequência de acidentes, mas que geram o pagamento de poucos ou nenhum benefício;
- baixos índices de frequência, gravidade e custo dos benefícios considerados, mesmo por períodos prolongados, não é garantia de que os riscos estão sendo gerenciados adequadamente;
- o procedimento é reativo, ou seja, as premiações e sanções estão relacionadas com fatos passados e não com o desempenho atual das organizações;
- como o esquema está baseado no desempenho passado, é provável que grande parte das organizações direcione as medidas de prevenção para o comportamento dos trabalhadores ao invés de priorizar a melhoria da gestão da SST e das condições de trabalho.

Os fatores apontados acima poderiam ser equilibrados com a introdução de indicadores proativos, como seria o caso da comprovação da implementação e funcionamento de sistemas voluntários de gestão da SST pelo governo ou por organismos independentes. Desta forma, vislumbra-se que o sistema *bonus x malus* vigente, no qual a alíquota de contribuição de um, dois ou três por cento pode ser reduzida, em até cinquenta por cento, ou aumentada, em até cem por cento, em razão do desempenho reativo da empresa em relação à respectiva atividade econômica, teria um incremento considerável para influenciar a tomada de decisão nas organizações para a melhoria contínua da SST.

Este incremento seria oportuno, pois em pesquisa de opinião com técnicos de segurança do trabalho em que foram colhidos 244 questionários com respostas válidas (SILVA et al., 2019), cujo objetivo foi identificar os fatores que influenciam a tomada de decisão para a melhoria da SST, a flexibilização das alíquotas de financiamento do SAT é pouco percebida como fator principal nessa melhoria, segundo a percepção desses profissionais especializados, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Fatores mais importantes para influenciar as decisões dos membros da alta administração das empresas na melhoria da segurança e saúde no trabalho, segundo opinião de técnicos de segurança do trabalho.

Fator	Frequência	%
Risco de o empreendimento ser fiscalizado, multado ou interditado.	62	25.4
Dever de cumprimento das leis e regulamentos pertinentes.	58	23.8
Risco de ação civil ou criminal em caso de acidente do trabalho, incluindo ação regressiva acidentária para ressarcimento do INSS.	29	11.9
Evitar prejuízos com acidentes (afastamentos, despesas médicas, paralisação da produção, avaria em equipamentos, etc.).	29	11.9
Existência de políticas ou diretrizes corporativas em segurança e saúde no trabalho.	26	10.7
Iniciativas governamentais de sensibilização ou difusão de informações em segurança e saúde no trabalho.	12	4.9
Recomendação ou expectativa dos acionistas, clientes ou fornecedores para a melhoria da segurança e saúde no trabalho.	11	4.5
Pressão ou recomendação dos trabalhadores e suas representações para a melhoria da segurança e saúde no trabalho.	6	2.5
Flexibilização da alíquota de contribuição obrigatória relativa ao Seguro Acidente do Trabalho.	6	2.5
Possibilidade de ocorrer publicidade negativa da empresa em caso de acidente do trabalho.	5	2.0
Total	244	100.0

Fonte: Silva et al., 2019.

Observa-se que, dos dez fatores selecionados para a pesquisa, a flexibilização da alíquota de contribuição relativa ao SAT ficou na penúltima posição, ou seja, dos 244 respondentes apenas seis indicaram este fator como sendo o mais importante para influenciar as decisões da alta administração das empresas na melhoria da SST.

4. Recomendações

O governo brasileiro deu um passo importante com a exigência de parte das organizações implementarem um Programa de Gerenciamento de Riscos, conforme orientações constantes na nova NR-01. Vislumbra-se que um passo adiante poderia ser dado criando incentivos para as organizações voluntariamente irem além do regulado com a adoção de sistemas de gestão da SST.

Ao analisar as características de iniciativas internacionais para a promoção de sistemas de gestão da SST, pode-se extrair elementos para subsidiar uma proposta governamental que estimule as organizações neste sentido, a saber:

- a) participação voluntária das organizações interessadas;
- b) controle social com o acompanhamento ou participação de partes interessadas, em especial as representações de trabalhadores e empregadores;
- c) adoção ou definição de modelo(s) de sistema(s) de gestão em SST, de fácil entendimento e interpretação, considerando as características e particularidades das organizações brasileiras;
- d) adoção de critérios e níveis de recompensa ou reconhecimento com base no desempenho em SST;

e) disposição de plataforma digital de acesso por meio da Internet, que permita a organização interessada acessar informações sobre a iniciativa, realizar autoavaliação e enviar documentos para análise;

g) estabelecimento de critérios de desqualificação para ingresso na iniciativa ou para desempenho insuficiente, como a ocorrência de acidente fatal ou grave em determinado período, a extrapolação da média de acidentes do setor de atuação, a ocorrência de interdição ou embargo;

h) estímulo ao benchmarking para a incorporação das melhores práticas de gestão em outras organizações do mesmo segmento e ao voluntariado para organizações reconhecidas darem suporte ou orientação para aquelas que estejam no estágio inicial ou desejam se engajar na iniciativa.

As possibilidades de geração de incentivos são diversas, e cada uma delas pode ser estruturada de formas distintas e com maior ou menor complexidade. Por exemplo, uma forma simplificada de incentivo seria permitir que as organizações com certificação ISO 45001 fossem excluídas das fiscalizações programadas ou tivessem desconto na alíquota de recolhimento do SAT. Isso significaria que o governo complementa sua função tradicional de interventor direto nos negócios, por meio da aplicação de abordagens regulatórias convencionais, com oportunidades consideráveis para estender os meios de controle social (GUNNINGHAM et al., 1999).

Uma forma de incentivo mais complexa consistiria na definição dos próprios requisitos do(s) sistema(s) de gestão pelo governo, a exemplo do que ocorre com os VPP-OSHA, e no uso de auditores próprios para verificação da conformidade, o que permitiria também explorar o incentivo na forma de reconhecimento público do status alcançado pela organização, além dos outros dois tipos de incentivos mencionados. Todavia, a abordagem de sistema permite, ou praticamente impõe ao inspetor, a adoção de uma atuação diferenciada, frequentemente chamada de auditoria de sistemas, que implica numa mudança de cultura e na revisão das competências da inspeção do trabalho.

Ao considerar a experiência e o histórico da produção dos servidores da Fundacentro em temas relacionados com sistemas de gestão da SST, que envolvem teses, dissertações, artigos, livros, cursos e eventos (AQUINO, 2003; BARREIROS, 2002; PRADO, 2019; SILVA, 2006; WAKAHARA, 2016), vislumbra-se que o governo brasileiro ao desenvolver uma iniciativa para promover a implementação de sistemas de gestão da SST poderá posicionar a Fundacentro na construção e desenvolvimento de uma iniciativa estratégica, fazer melhor uso dos seus recursos e fortalecer a sua imagem institucional.

5. Considerações finais

Este estudo buscou “identificar ações que o governo poderia adotar para estimular a adoção de sistemas de gestão em SST”, em atendimento a um dos objetivos estratégicos do projeto “Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho como instrumento de melhoria das condições e ambientes de trabalho”, da Fundacentro. Discorreu-se sobre aspectos da regulação no contexto das iniciativas voluntárias em SST, as vantagens da implementação de sistemas de gestão da SST, os desafios da implementação desses sistemas, as formas e os tipos de incentivos para implementação de sistemas de gestão da SST. Além disto, foram apresentadas e analisadas algumas iniciativas internacionais para promoção de sistemas de gestão da SST.

Os incentivos governamentais, na forma de flexibilização das alíquotas de recolhimento do SAT, na forma de flexibilização da frequência das fiscalizações programadas dos ambientes e condições de trabalho e na forma de reconhecimento público da conformidade com requisitos

de gestão estabelecidos têm sido apontados por diversos autores como instrumentos promissores para influenciar a alta administração das organizações na melhoria do desempenho da SST e têm sido utilizados por vários países, inclusive para promover a implementação voluntária de modelos reconhecidos de sistemas de gestão da SST.

Considerando que cada incentivo oferece vantagens e limitações junto ao público-alvo, seria oportuno que o planejamento levasse em conta o uso combinado deles, a fim de potencializar o resultado na grande diversidade das organizações. Mesmo considerando que determinados incentivos podem ser mais efetivos para organizações de um determinado ramo de atividade econômica do que para outros, que a influência dos incentivos nos membros da alta administração pode variar de acordo com o tamanho das empresas, que os membros da alta administração não são influenciados similarmente pelos diversos tipos de incentivos, denota-se que a adoção deles ofereceria uma importante alavancagem para a melhoria da SST.

Referências

1. AALDERS, M.; WILTHAGEN, T. Moving beyond command and control: reflexivity in the regulation of occupational safety, health and the environment. **Law and Policy**, 19(4), p.415-444, 1997.
2. ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas. **ISO 45001 - Sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional** — Requisitos com orientação para uso. Norma traduzida. ISBN 978-85-07-07514-1. Rio de Janeiro: ABNT, 2018. 47 p.
3. ANDERSEN, J.H.; MALMROS, P.; EBBEHOEJ, N.E.; FLACHS, E.M.; BENGTSSEN, E.; BONDE, J.P. Systematic literature review on the effects of occupational safety and health (OSH) interventions at the workplace. **Scand J Work Environ Health**, v. 45, n. 2, p. 103–113, 2019.
4. AQUINO, J. D. **Sistemas de gestão da qualidade, de meio ambiente e de segurança e saúde no trabalho**: um estudo para o setor químico brasileiro. 2003. Tese (Doutorado em Saúde Pública). Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003.
5. BALDWIN, R.; SCOTT, C.; HOOD, C. **A reader on regulation**. Oxford; New York: Oxford University Press, 1998.
6. BALDWIN, R.; CAVE, M. **Understanding regulation: theory, strategy and practice**. New York: Oxford University, 1999.
7. BARREIROS, D. **Gestão da segurança e saúde no trabalho**: estudo de um modelo sistêmico para as organizações do setor mineral. 2002. Tese (Doutorado em Engenharia). Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. São Paulo-SP, 2002.
8. BLUFF, L. **Systematic management of occupational health and safety**. [Working paper 20]. Canberra (AU): National Research Centre for OHS Regulation; 2003.
9. BLUFF, E.; GUNNINGHAM, N. Principle, Process, Performance or What? New Approaches to OHS Standards Setting. *In*: Bluff, E.; Gunningham, N.; Johnstone, R. **OHS regulation for a changing world of work**. Sydney: Federation Press. 2004. p.12-42.
10. BRASIL. **Portaria SEPRT nº 8.873, de 23 de julho de 2021**: Prorroga o prazo de início de vigência das Normas Regulamentadoras nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [Brasília, DF: 2021a]. Disponível em: <[Portaria SEPRT nº 8.873 \(Prorroga NRs 01, 07, 09, 18 e itens da 37\).pdf — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](#)> Acesso em: 07 ago. 2021.
11. BRASIL. **Portaria SEPRT nº 1.295, de 02 de fevereiro de 2021**: Prorroga o prazo para início de vigência das Normas Regulamentadoras nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [Brasília, DF: 2021b]. Disponível em: <[Portaria](#)

- [SEPRT nº 1.295 \(prorroga prazo - NRs 01, 07, 09 e 18\).pdf — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](#)> Acesso em: 07 jun. 2021.
12. BRASIL. **Portaria SEPRT nº 6.730, de 09 de março de 2020**: Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais [Brasília, DF: 2020]. Disponível em: <[Portaria SEPRT 6.730 \(Altera a NR 01\).pdf — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](#)> Acesso em: 07 jun. 2021.
 13. BRASIL. **Governo moderniza normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho**. [Brasília, DF: 2019]. Disponível em: < [Governo moderniza Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](#) > . Acesso em: 18 jun. 2021.
 14. BRASIL. **Decreto nº 6.275, de 28 de novembro de 2007**: Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - Inmetro, e dá outras providências [Brasília, DF: 2007]. Disponível em: < [Decreto nº 6275 \(planalto.gov.br\)](#)>. Acesso em: 03 jun. 2021.
 15. BRASIL. **Portaria nº 25, de 29 de dezembro de 1994**: Aprova o texto da Norma Regulamentadora n.º 9 - Riscos Ambientais. [Brasília, DF: 1994]. Disponível em: < o texto da Norma Regulamentadora n.º 9 - Riscos Ambientais >. Acesso em: 18 jun. 2021.
 16. BRASIL. **Portaria nº 3214, de 08 de junho de 1978**: Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho [Brasília, DF: 1978]. Disponível em: < https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf>. Acesso em: 24 maio 2021.
 17. BRASIL. **Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977**: altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências [Brasília, DF: 1977]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm>. Acesso em: 24 maio 2021.
 18. COGLIANESE, C.; NASH, J.; OLMSTEAD, T. Performance-Based Regulation: Prospects and Limitations in Health, Safety and Environmental Protection (December 1, 2002). **Administrative Law Review**, Vol. 55, p. 705, 2003.
 19. CFCSA (The Canadian Federation of Construction Safety Association). **The COR® program**. Disponível em: < [COR \(Certificate of Recognition\) : CFCSA](#)> . Acesso em: 18 jun. 2021.
 20. Cornell University; INSEAD; WIPO. **The Global Innovation Index 2020**: Who Will Finance Innovation? Ithaca, Fontainebleau, and Geneva. 2020. Disponível em: <[Global Innovation Index 2020 \(wipo.int\)](#)>. Acesso em: 15 jun. 2021. CSHW Committee on Safety and Health at Work. **Safety and health at work. Report of the Committee 1970-72**. London (United Kingdom): McCorquodale Printers; 1972.
 21. EASHW - European Agency for Safety and Health at Work. **Forum 14**. Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health. Summary of a workshop organized by the European Agency for Safety and Health at Work as part of a European conference held during the Dutch Presidency in 2004. Luxembourg; 2005.
 22. EASHW (European Agency for Safety and Health at Work). **How to create economic incentives in occupational safety and health**: a practical guide. ISBN: 978 92 9191 736-5. Luxembourg; 2005.
 23. FERNÁNDEZ-MUÑIZ, B.; MONTES-PEÓN, J. M.; VÁZQUEZ-ORDÁS, C.J. Occupational risk management under the OHSAS 18001 standard: analysis of perceptions and attitudes of certified firms. **Journal of Cleaner Production**, v. 24, p. 36-47, Mar 2012.

24. GALLAGHER, C.; UNDERHILL, E.; RIMMER, M. **Occupational Health and Safety Management Systems: A Review of their Effectiveness in Securing Healthy and Safe Workplaces.** A report prepared for the National Occupational Health and Safety Commission. Sydney: NOHSC, 2001.
25. GUNNINGHAM, N. From Compliance to Best Practice in OHS: The Roles of Specification, Performance and Systems-based Standards. **Australian Journal of Labour Law**, v. 9, p. 01-18, 1996.
26. GUNNINGHAM, N.; PHILLIPSON, M.; GRABOSKY, P. Harnessing third parties as surrogate regulators: achieving environmental outcomes by alternative means. **Business Strategy and the Environment**, v. 8, p. 211–224, 1999.
27. GUNNINGHAM, N.; JOHNSTONE, R. **Regulating workplace safety: Systems and Sanctions.** New York: Oxford University Press Inc., 1999.
28. HERAS-SAZARBITORIA, I.; BOIRAL, O.; IBARLOZA, A. ISO 45001 and controversial transnational private regulation for occupational health and safety. **International Labour Review**, v. 159, n. 3, p. 397-421, 2020.
29. HUDSON, P. Safety management and safety culture the long, hard and winding road. In: Pearse W, Gallagher C, Bluff L. Occupational health & safety management systems. **Proceedings of the First National Conference.** Melbourne: Crown Content; p. 3-31, 2001.
30. INMETRO. **Acreditação.** Rio de Janeiro, 2021a. Disponível em: < [Acreditação — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/acreditacao)>. Acesso em: 02 jun. 2021
31. INMETRO. **Organismos acreditados.** Rio de Janeiro, 2021b. Disponível em: < [Organismos Acreditados \(inmetro.gov.br\)](http://www.inmetro.gov.br/organismos-acreditados)>. Acesso em: 02 jun. 2021.
32. IAF (International Accreditation Forum). **The value of accredited certification** – survey report. Quebec, 2012. Disponível em: < https://www.iaf.nu/upFiles/The_value_of_accredited_certification_survey_report.pdf > Acesso em: 14 jun. 2021.
33. ISO (International Organization for Standardization). **ISO/IEC Directives, Part 1: Procedures for the technical work** – Consolidated ISO supplement: procedures specific for ISO. Genebra, 2021a. Disponível em: < https://www.iso.org/sites/directives/current/consolidated/index.xhtml#_idTextAnchor535 > Acesso em: 08 jun. 2021.
34. ISO (International Organization for Standardization). **ISO 45003:2021 - Occupational health and safety management** — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. Genebra, 2021b. Disponível em: < <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:en> > Acesso em: 01 jul. 2021.
35. ISO (International Organization for Standardization). **The ISO survey 2020.** Genebra, 2021c. Disponível em: <[Committee 09. ISO Survey of certifications to management system standards - Full results](#)>. Acesso em: 08 set. 2021
36. ISO (International Organization for Standardization). **ISO/IEC 17000/2020: Conformity assessment** – Vocabulary and general principles. Genebra, 2020a. Disponível em: < [ISO/IEC 17000:2020\(en\), Conformity assessment — Vocabulary and general principles](#)>. Acesso em: 01 jun. 2021.
37. ISO (International Organization for Standardization). **ISO 45001/2018: occupational health and safety management systems** – requirements with guidance for use. Genebra, 2018.
38. ISO (International Organization for Standardization). **ISO 9001/2015: Quality management systems - requirements.** Genebra, 2015a.
39. ISO (International Organization for Standardization). **ISO 14001/2015: Environmental management systems** – requirements with guidance for use. Genebra, 2015b.

40. ISO (International Organization for Standardization). **Economic benefits of standards**. Geneva, 2014.
41. KPMG Consulting. **Key management motivators in occupational health and safety: Main report**. v.1. Canberra (Australia): NOHSC; 2001.
42. KUNREUTHER, H.C.; MCNULTY, P.J.; KANG, Y. **Improving environmental safety through third party inspection: Regulatory policy program**. Working paper RPP- 2002-11. Cambridge (USA): Center for business and government, John F, Kennedy Scholl of Government, Harvard University; 2002.
43. MÉXICO. **¿Qué es el PASST?** [Cidade do México: 2021]. Disponível em: < - [Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo \(stps.gob.mx\)](https://stps.gob.mx) >. Acesso em: 18 jun.2021.
44. OHSAS Project Group. OHSAS 18001/2007: Occupational health and Safety management systems – Requirements. OHSAS Project Group 2007.
45. OP DE BEECK, R.; VAN HEUVERSWYN, K. **New trends in accident prevention due to the changing world of work**. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2002.
46. OSHA-EU (European Agency for Safety and Health at Work). **Directiva do Conselho (89/391/CEE)**, de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Disponível em:< <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391>>. Acesso em: 02 jun. 2021.
47. OSHA (Occupational Safety and Health Administration). **Voluntary Protection Programs**. [Washington: 2021]. Disponível em: < [Voluntary Protection Programs | Occupational Safety and Health Administration \(osha.gov\)](https://www.osha.gov/voluntary-protection-programs) >. Acesso em: 18 jun. 2021.
48. PEARSE, W. Club Zero: Implementing OHS Management Systems in Small to Medium Fabricated Metal Product Companies, Paper presented at the **First National Conference on Occupational Health and Safety Management Systems**, UWS, Sydney, 2000.
49. PFEIFENBERGER, J.P.; TYE, W.B. Handle with care. A primer on incentive regulation. **Energy Policy**, v. 23, n° 9, p.769-779, 1995.
50. PRADO, P. M. A. **Análise de modelos internacionais de reconhecimento público para promoção da segurança e saúde no trabalho**: elementos para elaboração de uma proposta governamental. 2019. Dissertação (Mestrado em Trabalho, Saúde e Ambiente) – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo. 2019.
51. ROBSON, L.S.; CLARKE, J.A.; CULLEN, K.; BIELECKY, A.; SEVERIN, C.; BIGELOW, P.L.; et al. The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. **Safety Science**, 45(3), p. 329-353, 2007.
52. SAKSVIK, Ø.; TORVATN, H.; NYTRØ, K. Systematic occupational health and safety work in Norway: a decade of implementation. **Safety Science**, v. 41, Issue 9, p. 721-738, 2003.
53. SILVA, R.G. **Incentivos governamentais para promoção da segurança e saúde no trabalho**: estudo nas companhias de terminais marítimos para graneis líquidos. 2006. Tese (Doutorado em Saúde Pública) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.
54. SILVA, R.G.; FISHER, F.M. Incentivos Governamentais para Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho: em busca de alternativas e possibilidades. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 11-21, 2008.
55. SILVA, R. G.; MORAES, L. F. S.; BARRICHELLO, A.; AQUINO, J. D.; CUSCIANO, D. T.; OLIVEIRA, D.F.F. **Fatores de motivação para a melhoria da segurança e saúde no trabalho**: a percepção de profissionais especializados. 2019. (Apresentação de Trabalho/Congresso). Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/334576012_Fatores_de_motivacao_para_a_m

[elhoria da segurança e saúde no trabalho a percepção de profissionais especializados](#)>. Acesso em: 30 jun 2021.

56. TAIT, R.; WALKER, D. Motivating the workforce: the value of external health and safety awards. **Journal of Safety Research**, 31 (4), p. 243-251, 2000.
 57. THOMAS, M. J. **A systematic review of the effectiveness of safety management systems**. Australian Transport Safety Bureau, 2012.
 58. TOMPA, E.; TREVITHICK, S.; MCLEOD, C. Systematic Review of the Prevention Incentives of Insurance and Regulatory Mechanisms for Occupational Health and Safety. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, v. 33, n. 2, p. 85-95, 2007.
 59. TOMPA, E.; KALCEVICH, C.; FOLEY, M.; MCLEOD, C.; HOGG-JOHNSON, S.; CULLEN, K.; MACEACHEN, E.; MAHOOD, Q.; IRVIN, E. A systematic literature review of the effectiveness of occupational health and safety regulatory enforcement. **Am J Ind Med**, v. 59, n. 11, p. 919-933, Nov 2016.
 60. VALE. Guia de saúde, segurança e meio ambiente para fornecedores da Vale – Ver. 04. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: < www.vale.com/brasil/PT/suppliers/become-supplier/Paginas/SejaFornecedor.aspx>. Acesso em: 08 jun. 2021.
 61. VOGEL, D. The private regulation of global corporate conduct: Achievements and Limitations. **Business & Society** 2010, v. 49, n. 1, p. 68–87, 2010.
 62. WAKAHARA, ROBERTO. **Programa de proteção voluntária do governo norte-americano e a regulação brasileira de segurança e saúde no trabalho**. 2016. Dissertação (Mestrado em Trabalho, Saúde e Ambiente) – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, São Paulo. 2016.
 63. WALKER, D.; TAIT, R. Health and safety management in small enterprises: an effective low cost approach. **Safety Science**, v. 42, Issue 1, p. 69-83, 2004.
 64. WALTERS, D.; JOHNSTONE, R.; FRICK, K.; QUINLAN, M.; BARIL-GINGRAS, G.; THÉBAUD-MONY, A. **Regulating workplaces risks: a comparative study of inspection regimes in times of change**. Chetenham-UK: Edward Elgar, 2011.
 65. ZEIMET, D.; BALLARD, D.; MAI, K. A comprehensive safety and health program for the small employer. **Occup Health Saf**, v. 66, n. 10, p. 127-33, Oct 1997.
-