

# DIRETRIZES SOBRE SISTEMAS DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO



MINISTÉRIO  
DO TRABALHO E EMPREGO



FUNDACENTRO  
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO  
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

**DIRETRIZES  
SOBRE SISTEMAS DE GESTÃO DA  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

Presidente da República  
Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego  
Ricardo Berzoini

**FUNDACENTRO**

Presidenta  
Rosiver Pavan

Diretor Executivo  
Antônio Roberto Lambertucci

Diretora Técnica  
Arline Sydneia Abel Arcuri

Diretora de Administração e Finanças  
Renata Maria Celeguim

# **DIRETRIZES SOBRE SISTEMAS DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL  
DO TRABALHO  
GENÈBRA



MINISTÉRIO  
DO TRABALHO E EMPREGO



FUNDACENTRO  
FUNDAÇÃO JOSÉ DUPRÉ FARIAS  
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

São Paulo  
2005

A edição original desta obra foi publicada pela Secretaria Internacional do Trabalho, Genebra, sob o título: ***Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems – ILO-OSH 2001.***

Tradução e reprodução autorizadas.

Copyright © 2001 Organização Internacional do Trabalho.

Tradução Portuguesa Copyright © 2005 Fundacentro

### **Catálogo na Fonte Biblioteca Fundacentro**

Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. São Paulo: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, 2005.

Título original: Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems – ILO-OSH 2001. Tradução: Gilmar da Cunha Trivelato. 48 p.

ISBN: 85-98117-05-6

1. Sistemas de gestão. 2. Segurança. 3. Saúde no trabalho. II. Título.

CIS/OIT As

CDU 614.8

As designações empregadas nas publicações da OIT, as quais estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, bem como a forma em que aparecem nas obras, não implicam juízo de valor por parte da OIT no que se refere à condição jurídica de nenhum país, área ou território citados ou de suas autoridades, ou, ainda, concernente à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não significa endosso da Secretaria Internacional do Trabalho às opiniões ali constantes.

Referências a firmas e produtos comerciais e a processos não implicam qualquer aprovação pela Secretaria Internacional do Trabalho, e o fato de não se mencionar uma firma em particular, produto comercial ou processo não significa qualquer desaprovção.

## PREFÁCIO

A proteção dos trabalhadores contra doenças e lesões relacionadas ao trabalho faz parte do mandato histórico da OIT. Doenças e lesões não são indissociáveis do trabalho, nem a pobreza é razão para se menosprezar a segurança e a saúde dos trabalhadores. O objetivo fundamental da OIT é promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Resumimos tudo isso na expressão “trabalho decente”. Trabalho decente é trabalho seguro, e trabalho seguro é também um fator de produtividade e de crescimento econômico.

Nos dias de hoje, o progresso tecnológico e as intensas pressões competitivas conduzem a mudanças rápidas nas condições, nos processos e na organização do trabalho. A legislação é essencial, mas insuficiente em si para lidar com essas mudanças ou acompanhar os passos dos novos riscos. As organizações também devem ser capazes de enfrentar continuamente os desafios da segurança e saúde no trabalho e transformar respostas efetivas em partes permanentes de estratégias de gestão dinâmicas. E estas *Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho* darão apoio a esse esforço.

As *Diretrizes* foram preparadas utilizando uma abordagem ampla, envolvendo a OIT e seus constituintes tripartites e outras partes interessadas. Foram também definidas por princípios de segurança e saúde no trabalho internacionalmente acordados, estabelecidos em padrões internacionais de trabalho pertinentes. Conseqüentemente, elas constituem um instrumento único e poderoso para o desenvolvimento de uma cultura de segurança sustentável dentro e fora das empresas. Trabalhadores, organizações, ambiente e sistemas de segurança e saúde, todos serão beneficiados.

A OIT congratula-se por ter liderado a redação destas *Diretrizes*. Estou confiante de que elas se transformarão num inestimável instrumento para empregadores e trabalhadores e suas organizações, para instituições nacionais e para todos aqueles que têm o papel de assegurar que os locais de trabalho também sejam lugares seguros e saudáveis.

**Juan Somavia**  
**Diretor Geral**



## APRESENTAÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA

A FUNDACENTRO tem a honra de apresentar ao público brasileiro a versão, em português, das *Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho*, elaboradas e publicadas pela Organização Internacional do Trabalho. Estas diretrizes representam, sem dúvida alguma, um avanço na abordagem que vem sendo dada a essa área.

Os sistemas de gestão de SST, ao lado dos sistemas de gestão da qualidade e gestão ambiental, constituem iniciativas voluntárias das organizações para a melhoria da qualidade dos produtos, do meio ambiente e dos ambientes de trabalho e para superar as limitações do modelo comando-controle tradicional. Eles não têm por objetivo substituir a estrutura legal, pois a implementação dos mesmos tem como requisito mínimo a conformidade com a legislação nacional pertinente.

No plano internacional, a implementação de sistemas de gestão da SST ganhou força nas sociedades industriais avançadas durante as décadas de 1980 e 1990. Em alguns países, a adoção desses sistemas passou a ser uma exigência legal ou bastante estimulada e reconhecida por órgãos governamentais. No Brasil, a implementação desses sistemas se intensifica principalmente a partir da segunda metade da década de 1990 e nas grandes corporações. Os sistemas de SST implementados foram baseados em modelos ou diretrizes propostos por organizações não-governamentais, nacionais ou internacionais. Mas o caráter genérico de muitos desses modelos e o foco no processo de certificação, e não necessariamente na melhoria efetiva dos ambientes de trabalho, explicam os limitados resultados obtidos e a burocracia excessiva. Outras críticas aos modelos adotados são a restrita participação dos trabalhadores e de seus representantes na sua implementação e a falta de uma avaliação independente de sua efetividade.

Mas por que então apresentar ao público brasileiro mais um modelo, se já existem vários disponíveis no mercado e os resultados ainda são limitados?

Em primeiro lugar, estudos recentes têm demonstrado que a implementação de uma gestão sistematizada, baseada em diretrizes específicas e associada à existência efetiva de uma cultura de SST compatível, contribui, sim, e de



forma significativa, para a melhoria do desempenho das organizações nessa área. O modelo proposto pela OIT são diretrizes gerais que apontam para a necessidade de se elaborarem diretrizes nacionais e específicas – como, por exemplo, por ramo de atividade, natureza dos fatores de risco e porte da empresa – superando as limitações do caráter genérico de muitos modelos de sistema de gestão.

Em segundo lugar, as diretrizes propostas pela OIT reforçam o papel da participação dos trabalhadores e de seus representantes, que têm um destaque mais modesto em outros modelos. Enfatiza também a importância do apoio necessário que deve ser dado pela *organização* às empresas contratadas para prestação de serviços no interior de seus estabelecimentos.

Em terceiro lugar, a aplicação destas diretrizes não está necessariamente vinculada ao processo de certificação que, na maioria das vezes, não tem relação com o desempenho efetivo. Frequentemente, a exigência de certificações tem servido para a criação de barreiras não alfandegárias para que países e empresas em desenvolvimento tenham dificuldade de inserir seus produtos no mercado internacional, contribuindo, assim, para o agravamento do processo de exclusão social. No entanto, as diretrizes propostas pela OIT apontam para a necessidade de avaliações independentes do desempenho das organizações em SST, com ampla participação de partes interessadas, de forma a reconhecer o mérito efetivo das organizações que buscam a melhoria contínua de seus ambientes de trabalho e contribuem para o desenvolvimento sustentável.

Por essas razões e muitas outras, a FUNDACENTRO acredita que as diretrizes propostas pela OIT trarão uma grande contribuição para as mudanças necessárias na cultura de SST dominante no país – principalmente nas organizações governamentais, de empregadores e trabalhadores – e servirão de estímulo para a elaboração de normas específicas para diferentes setores econômicos, portes de empresas ou categorias de riscos que sejam adequadas ao contexto nacional e possam resultar efetivamente no melhor desempenho em SST no âmbito das organizações.

**Gilmar da Cunha Trivelato**  
**Pesquisador da Fundacentro**  
**Tradutor da edição em português**

# SUMÁRIO

<b>Introdução</b> .....	11
<b>1 Objetivos</b> .....	13
<b>2 Estrutura nacional para sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho</b> .....	14
2.1 Política nacional .....	14
2.2 Diretrizes nacionais .....	15
2.3 Diretrizes específicas .....	16
<b>3 O sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho na organização</b> .....	17
<b>Política</b> .....	18
3.1 Política de segurança e saúde no trabalho .....	18
3.2 Participação dos trabalhadores .....	19
<b>Organização</b> .....	20
3.3 Responsabilidade e obrigação de prestar contas .....	20
3.4 Competência e capacitação .....	21
3.5 Documentação do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho .....	22
3.6 Comunicação .....	23
<b>Planejamento e implementação</b> .....	24
3.7 Análise inicial .....	24
3.8 Planejamento, desenvolvimento e implementação do sistema .....	25
3.9 Objetivos de segurança e saúde no trabalho .....	26
3.10 Prevenção de fatores de risco (perigos) .....	26

<b>Avaliação</b> .....	30
3.11 Monitoramento e medição do desempenho .....	30
3.12 Investigação de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho e seus impactos no desempenho de segurança e saúde .....	32
3.13 Auditoria .....	32
3.14 Análise crítica pela administração. ....	34
<b>Ação para melhorias</b> .....	36
3.15 Ação preventiva e corretiva. ....	36
3.16 Melhoria contínua. ....	36
<b>Glossário</b> .....	39
<b>Bibliografia</b> .....	43
<b>Anexo</b> .....	45

# INTRODUÇÃO

Atualmente, governos, empregadores e trabalhadores reconhecem que a introdução de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho (SST) por uma *organização*<sup>1</sup> tem impacto positivo tanto na redução de fatores de risco (perigos)<sup>2</sup> e riscos como no aumento da produtividade.

Estas diretrizes sobre sistemas de gestão da SST foram elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) conforme princípios acordados internacionalmente e definidos pelos seus constituintes tripartites. Essa abordagem tripartite proporciona força, flexibilidade e bases adequadas para o desenvolvimento de uma cultura de segurança sustentável na *organização*. Por essa razão, a OIT elaborou diretrizes voluntárias sobre os sistemas de gestão da SST que refletem seus próprios valores e instrumentos relativos à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

As recomendações práticas destas diretrizes são destinadas ao uso de todos aqueles que tenham responsabilidade pela gestão da segurança e saúde no trabalho. Tais recomendações não possuem caráter obrigatório e não têm por objetivo substituir a legislação nacional nem as normas aceitas. Sua aplicação não exige certificação.

O empregador tem a obrigação e o dever de organizar a segurança e saúde no trabalho. A implementação de um sistema de gestão da SST é uma abordagem útil para que se cumpram esses deveres. A OIT elaborou as presentes diretrizes como um instrumento prático para ajudar as *organizações* e as instituições competentes a alcançar continuamente um melhor desempenho em SST.

---

<sup>1</sup>Veja a definição no glossário.

<sup>2</sup>A palavra *hazard* não possui tradução para o português, por esse motivo adotamos aqui a expressão “fator de risco” como equivalente, uma vez que não consideramos o termo “perigo”, utilizado em outras versões, adequado para este contexto. A fim de facilitar a compreensão, inserimos o termo “perigo” entre parênteses.



# 1 Objetivos

- 1.1 Estas diretrizes devem contribuir para proteger trabalhadores contra fatores de risco (perigos) e eliminar lesões, doenças, incidentes, degradações da saúde e mortes relacionados ao trabalho.
- 1.2 No plano nacional, as diretrizes devem:
  - (a) servir para criar uma estrutura nacional para os sistemas de gestão da SST sustentados, preferencialmente, por legislação nacional;
  - (b) fornecer orientação para o desenvolvimento de mecanismos voluntários que reforcem o cumprimento de regulamentos e padrões, e com vistas à melhoria contínua dos resultados em matéria de SST;
  - (c) fornecer orientações sobre o desenvolvimento tanto de diretrizes nacionais como de diretrizes específicas relacionadas aos sistemas de gestão da SST, a fim de responder adequadamente às necessidades reais das *organizações*, de acordo com o seu porte e a natureza de suas atividades.
- 1.3 No âmbito da *organização*, as diretrizes se propõem a:
  - (a) fornecer orientação sobre a integração dos elementos do sistema de gestão da SST na *organização* como um componente da política e dos mecanismos de gestão;
  - (b) motivar todos os membros da *organização* – em particular os empregadores, os proprietários, o pessoal de direção, os trabalhadores e seus representantes – para que apliquem os princípios e os métodos adequados de gestão da SST para a melhoria contínua dos resultados nessa área.

## 2 Estrutura nacional para sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho

### 2.1 Política nacional

2.1.1 Em função das necessidades, devem ser nomeadas uma ou várias instituições competentes para formular, pôr em prática e rever periodicamente uma política nacional coerente para o estabelecimento e a promoção de sistemas de gestão da SST nas *organizações*. Isso deve ser efetuado mediante consulta junto às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como a outros órgãos, segundo a conveniência.

2.1.2 A política nacional sobre sistemas de gestão da SST deve estabelecer princípios e procedimentos gerais para:

- (a) promover a implementação e a integração dos sistemas de gestão da SST como parte da gestão global de uma *organização*;
- (b) estimular e aperfeiçoar mecanismos voluntários para identificação, planejamento, implementação e melhoria sistemáticos das atividades relativas à SST, no plano nacional e no âmbito da *organização*;
- (c) promover a participação dos trabalhadores e de seus representantes no âmbito da *organização*;
- (d) implementar melhorias contínuas, evitando ao mesmo tempo burocracia, trâmites administrativos e gastos desnecessários;
- (e) promover mecanismos colaborativos e de apoio aos sistemas de gestão da SST no âmbito da *organização* por parte da inspeção do trabalho, dos serviços de SST e de outros serviços e canalizar as suas atividades em uma estrutura consistente com a referida gestão;
- (f) avaliar a eficácia da política e da estrutura nacional em intervalos apropriados;
- (g) avaliar e tornar pública, por meios adequados, a eficácia dos sistemas e das práticas de gestão da SST; e

- (h) assegurar que o mesmo nível de exigência em matéria de segurança e saúde seja aplicado a empreiteiros e seus trabalhadores, assim como aos trabalhadores diretamente empregados pela *organização*, inclusive os temporários.

2.1.3 No sentido de garantir a coerência da política nacional e dos planos para a sua implementação, a instituição competente deve estabelecer uma estrutura nacional para os sistemas de gestão da SST a fim de:

- (a) identificar e estabelecer as respectivas funções e responsabilidades das diversas instituições encarregadas de implementar a política nacional e tomar providências adequadas para garantir a coordenação necessária entre elas;
- (b) publicar e analisar periodicamente as diretrizes nacionais sobre a aplicação voluntária e a implementação sistemática dos sistemas de gestão da SST nas *organizações*;
- (c) estabelecer critérios, segundo a conveniência, para designar as instituições encarregadas da preparação e da promoção das diretrizes específicas sobre sistemas de gestão da SST e assinalar suas respectivas funções; e
- (d) garantir que tais orientações estejam à disposição de empregadores, trabalhadores e de seus representantes para que possam beneficiar-se da política nacional.

2.1.4 A instituição competente deve adotar as disposições necessárias e fornecer orientações tecnicamente fundamentadas à inspeção do trabalho, aos serviços de SST e a outros serviços públicos ou privados, a agências e instituições que tratam da SST, inclusive as organizações de assistência médica, com o objetivo de encorajar e ajudar as *organizações* a implementar os sistemas de gestão da SST.

## **2.2 Diretrizes nacionais**

2.2.1 As diretrizes nacionais sobre a aplicação voluntária e a implementação sistemática dos sistemas de gestão de SST devem ser elaboradas



a partir do modelo proposto no capítulo 3, levando-se em consideração as condições e as práticas nacionais.

2.2.2 Deve existir coerência entre as diretrizes da OIT, as diretrizes nacionais e as diretrizes específicas, com flexibilidade suficiente para permitir a aplicação direta ou específica no âmbito da *organização*.

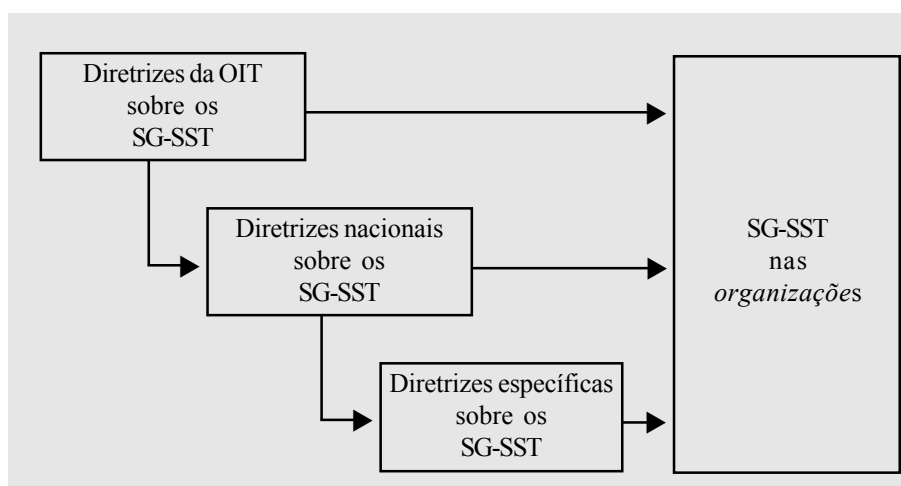
### 2.3 Diretrizes específicas

2.3.1 As diretrizes específicas, refletindo os objetivos globais das diretrizes da OIT, devem conter os elementos genéricos das diretrizes nacionais e devem ser planejadas de forma a refletirem as condições e as necessidades específicas das *organizações* ou de grupos de *organizações*, levando-se em consideração, particularmente:

- (a) o porte (grande, média e pequena) e a infra-estrutura; e
- (b) os tipos de fatores de risco (perigos) e a importância dos riscos.

2.3.2 Os vínculos existentes entre a estrutura nacional para os sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho (SG-SST) e seus elementos essenciais estão ilustrados na Figura 1.

**Figura 1. Elementos da estrutura nacional para os sistemas de gestão da SST**



### 3 O sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho na organização

A segurança e saúde no trabalho, que inclui o cumprimento das exigências contidas na legislação nacional de SST, constituem responsabilidade e dever do empregador. Este deve mostrar forte liderança e comprometimento com as atividades de SST na *organização*, assim como tomar as providências necessárias para estabelecer um sistema de gestão da SST. O sistema deve incluir os principais elementos de política, organização, planejamento e implementação, avaliação e ação para melhorias, tal como mostra a Figura 2.

Figura 2. Principais elementos do sistema de gestão da SST





## Política

### 3.1 Política de segurança e saúde no trabalho

3.1.1 O empregador, mediante consulta junto aos trabalhadores e seus representantes, deve estabelecer e apresentar, por escrito, uma política de SST que deve ser:

- (a) específica para a *organização* e apropriada ao seu porte e à natureza de suas atividades;
- (b) concisa, claramente escrita, datada e efetivada através de assinatura ou endosso do empregador ou da pessoa de cargo mais elevado ou de maior responsabilidade na *organização*;
- (c) comunicada e facilmente acessível a todas as pessoas no local de trabalho;
- (d) revisada para que continue adequada; e
- (e) colocada à disposição das partes externas interessadas, conforme o caso.

3.1.2 A política de SST deve incluir, no mínimo, os seguintes princípios e objetivos fundamentais com os quais a *organização* deve estar comprometida com:

- (a) a proteção da segurança e saúde de todos os membros da *organização* através da prevenção de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho;
- (b) o cumprimento dos requisitos da legislação nacional em vigor, dos programas voluntários, dos acordos coletivos em SST e de outros requisitos que a *organização* subscreve;

- (c) a garantia de que os trabalhadores e seus representantes sejam consultados e encorajados a participar ativamente em todos os elementos do sistema de gestão da SST; e
- (d) a melhoria contínua do desempenho do sistema de gestão da SST.

3.1.3 O sistema de gestão da SST deve ser compatível com os outros sistemas de gestão na *organização* ou estar neles integrado.

## **3.2 Participação dos trabalhadores**

3.2.1 A participação dos trabalhadores constitui um elemento essencial do sistema de gestão da SST na *organização*.

3.2.2 O empregador deve assegurar que os trabalhadores e seus representantes de segurança e saúde sejam consultados, informados e capacitados em todos os aspectos de SST associados ao seu trabalho, incluindo as medidas relativas a situações de emergência.

3.2.3 O empregador deve adotar medidas para que os trabalhadores e seus representantes, em matéria de SST, disponham de tempo e recursos para participarem ativamente dos processos de organização, planejamento e implementação, avaliação e ação para melhorias do sistema de gestão da SST.

3.2.4 O empregador deve assegurar, de uma maneira adequada, o estabelecimento e o funcionamento eficiente de um comitê de segurança e saúde e o reconhecimento dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST, em conformidade com a legislação e a prática nacionais.



## Organização

### 3.3 Responsabilidade e obrigação de prestar contas

3.3.1 O empregador deve ter responsabilidade global pela proteção da segurança e saúde dos trabalhadores e demonstrar liderança nas atividades de SST na *organização*.

3.3.2 O empregador e a alta administração devem definir a responsabilidade, a obrigação de prestar contas e a autoridade para o desenvolvimento, a implementação e a operação do sistema de gestão da SST e para o alcance de objetivos pertinentes. Devem ser estabelecidos estruturas e processos que:

- (a) assegurem a SST como uma responsabilidade intrínseca do pessoal diretivo que deve ser conhecida e aceita em todos os níveis;
- (b) definam e comuniquem aos membros da *organização* a responsabilidade, a obrigação de prestar contas e a autoridade das pessoas encarregadas de identificar, avaliar ou controlar fatores de risco (perigos) e riscos relacionados à SST;
- (c) proporcionem supervisão efetiva, segundo as necessidades, para assegurar a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- (d) promovam a cooperação e a comunicação entre os membros da *organização*, que inclui os trabalhadores e seus representantes, para implementar os elementos do sistema de gestão da SST na *organização*;
- (e) satisfaçam aos princípios do sistema de gestão da SST contidos nas diretrizes nacionais, nos sistemas específicos ou nos programas voluntários aos quais a *organização* tenha subscrito, conforme o caso;
- (f) estabeleçam e implementem uma política clara em matéria de SST bem como objetivos mensuráveis;

- (g) estabeleçam procedimentos efetivos para identificar e eliminar ou controlar fatores de risco (ou perigos) e riscos relacionados ao trabalho e promovam a saúde no trabalho;
- (h) estabeleçam programas de prevenção e promoção da saúde;
- (i) assegurem a adoção de medidas efetivas que garantam a plena participação dos trabalhadores e de seus representantes no cumprimento das políticas de SST;
- (j) disponibilizem os recursos adequados para assegurar que as pessoas responsáveis pela SST, incluindo o comitê de segurança e saúde, possam desempenhar satisfatoriamente suas funções; e
- (k) assegurem a adoção de medidas efetivas que garantam a plena participação dos trabalhadores e de seus representantes nos comitês de SST, caso existam.

3.3.3 Um ou mais membros da alta administração devem ser nomeados, conforme o caso, com responsabilidade, autoridade e obrigação de prestar contas para:

- (a) desenvolver, implementar, analisar periodicamente e avaliar o sistema de gestão da SST;
- (b) informar periodicamente à alta administração sobre o desempenho do sistema de gestão da SST; e
- (c) promover a participação de todos os membros da *organização*.

### **3.4 Competência<sup>3</sup> e capacitação**

3.4.1 Os requisitos de competência necessários em SST devem ser definidos pelo empregador e os procedimentos devem ser estabelecidos e mantidos para assegurar que todas as pessoas sejam competentes para desincumbir-se de seus deveres e responsabilidades relativos aos aspectos de SST.

3.4.2 O empregador deve possuir a competência suficiente, ou o acesso à mesma, para identificar e eliminar ou controlar fatores de risco (perigos) e

---

<sup>3</sup>A competência em matéria de SST inclui capacitação, experiência e instrução no trabalho ou uma combinação delas.

riscos relacionados ao trabalho, bem como para implementar o sistema de gestão da SST.

3.4.3 De acordo com as disposições referidas no parágrafo 3.4.1, os programas de capacitação devem:

- (a) envolver todos os membros da *organização*, conforme o caso;
- (b) ser conduzidos por pessoas competentes;
- (c) oferecer capacitação inicial eficaz e oportuna e atualização em intervalos apropriados;
- (d) incluir a avaliação da compreensão e da retenção da capacitação adquirida pelos participantes;
- (e) ser analisados periodicamente. A análise deve incluir o comitê de segurança e saúde, caso exista. Os programas de capacitação serão alterados, quando necessário, para garantir sua pertinência e eficácia; e
- (f) estar suficientemente documentados, segundo a conveniência e de acordo com o porte e a natureza da atividade da *organização*.

3.4.4 A capacitação deve ser oferecida gratuitamente a todos os participantes e, quando possível, realizada durante as horas de trabalho.

### **3.5 Documentação do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho**

3.5.1 De acordo com o porte e a natureza da atividade da *organização*, deve ser elaborada e mantida atualizada uma documentação sobre o sistema de gestão da SST que compreenda:

- (a) a política e os objetivos da *organização* em matéria de SST;
- (b) as funções administrativas e as responsabilidades fundamentais para a implementação do sistema de gestão;
- (c) os fatores de risco (ou perigos) e riscos significativos para a SST resultantes das atividades da *organização*, bem como as medidas adotadas para preveni-los e controlá-los; e
- (d) os planos, os procedimentos, as instruções e outros documentos internos utilizados na estrutura do sistema de gestão da SST.

3.5.2 A documentação do sistema de gestão da SST deve:

- (a) estar claramente escrita e apresentada de tal modo que seja compreendida pelos usuários e
- (b) estar sujeita a análises regulares, ser modificada, quando necessário, difundida e de fácil acesso a todas as partes interessadas da *organização*.

3.5.3 Os registros de SST devem ser estabelecidos, gerenciados e mantidos no local de origem, de acordo com as necessidades da *organização*. Devem ser identificáveis e rastreáveis e o tempo de conservação deve ser especificado.

3.5.4 Os trabalhadores devem ter o direito de consultar os registros relativos ao seu ambiente de trabalho e à sua saúde, respeitando a necessidade de confidencialidade.

3.5.5 Os registros de SST podem compreender:

- (a) registros resultantes da implementação do sistema de gestão da SST;
- (b) registros relativos a lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho;
- (c) registros decorrentes da legislação nacional de SST;
- (d) registros relativos a exposições dos trabalhadores, à vigilância do ambiente de trabalho e da saúde dos trabalhadores; e
- (e) os resultados do monitoramento ativo e reativo.

## **3.6 Comunicação**

3.6.1. Devem ser estabelecidos e mantidos procedimentos e disposições para:

- (a) receber, documentar e responder adequadamente às comunicações internas e externas relativas à SST;
- (b) assegurar a comunicação interna da informação sobre SST entre os níveis e as funções relevantes da *organização*; e
- (c) assegurar que as preocupações, as idéias e as contribuições dos trabalhadores e de seus representantes para as questões de SST sejam recebidas, consideradas e respondidas.





## Planejamento e implementação

### 3.7 Análise inicial

3.7.1 O sistema de gestão da SST existente na *organização* e nos respectivos programas devem ser avaliados mediante uma análise inicial, conforme o caso. Na ausência de um sistema de gestão da SST, ou caso a *organização* seja recente, a análise inicial deverá servir de base para o estabelecimento do mesmo.

3.7.2 A análise inicial deve ser executada por pessoas competentes, mediante consulta junto aos trabalhadores e/ou seus representantes, conforme o caso, e deve permitir:

- (a) identificar a legislação nacional aplicável e vigente, as diretrizes nacionais, as diretrizes específicas, os programas voluntários de proteção e outros requisitos que a *organização* subscreve;
- (b) identificar, prever e avaliar os fatores de risco (ou perigos) e riscos resultantes do ambiente e da organização do trabalho existentes ou futuros;
- (c) determinar se os controles existentes ou planejados são adequados para eliminar fatores de risco (ou perigos) ou controlar riscos; e
- (d) analisar os dados obtidos a partir da vigilância da saúde dos trabalhadores.

3.7.3 Os resultados da análise inicial devem:

- (a) estar documentados;

- (b) servir de base para a tomada de decisões sobre a implementação do sistema de gestão da SST; e
- (c) servir como referência inicial para avaliar a melhoria contínua do sistema de gestão da SST da *organização*.

### **3.8 Planejamento, desenvolvimento e implementação do sistema**

3.8.1 A finalidade do planejamento deve ser a criação de um sistema de gestão da SST que sustente:

- (a) no mínimo, a conformidade com a legislação nacional;
- (b) os elementos do sistema de gestão da SST da *organização*; e
- (c) a melhoria contínua do desempenho em SST.

3.8.2 Devem ser tomadas providências para um planejamento adequado e apropriado da SST que se baseie nos resultados da análise inicial, de análises posteriores ou de outros dados disponíveis. Tal planejamento deve contribuir para a proteção da segurança e saúde no trabalho e incluir:

- (a) definição clara, hierarquização por ordem de prioridade e quantificação, quando pertinente, dos objetivos da *organização* em matéria de SST;
- (b) a preparação de um plano de ação para alcançar cada objetivo, no qual se definam responsabilidades e critérios claros de desempenho, indicando-se o que deve ser feito, quem deve fazê-lo e quando;
- (c) a seleção de critérios de medição para confirmar que os objetivos são alcançados; e
- (d) a provisão de recursos adequados, incluindo recursos financeiros e apoio técnico, segundo as necessidades.

3.8.3 As providências para o planejamento da SST na *organização* devem cobrir o desenvolvimento e a implementação de todos os elementos do sistema de gestão da SST, conforme descrito no capítulo 3 destas diretrizes e ilustrado na Figura 2.

### **3.9 Objetivos de segurança e saúde no trabalho**

3.9.1 Em conformidade com a política de SST e baseando-se na análise inicial ou nas análises posteriores, devem ser estabelecidos objetivos mensuráveis em matéria de SST que sejam:

- (a) específicos para a *organização*, apropriados e de acordo com seu porte e natureza da sua atividade;
- (b) consistentes com a legislação nacional pertinente e aplicável, bem como com as obrigações técnicas e comerciais assumidas pela *organização* em matéria de SST;
- (c) focalizados na melhoria contínua da segurança e saúde dos trabalhadores para alcançar o melhor desempenho em SST;
- (d) realistas e alcançáveis;
- (e) documentados e comunicados a todas as pessoas interessadas e a todos os níveis da *organização*; e
- (f) avaliados periodicamente e, se necessário, atualizados.

### **3.10 Prevenção de fatores de risco (perigos)**

#### **3.10.1 Medidas de prevenção e controle**

3.10.1.1 Fatores de risco (perigos) e riscos relacionados à segurança e à saúde dos trabalhadores devem ser identificados e avaliados de forma contínua. As medidas preventivas e de proteção devem ser implementadas de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

- (a) eliminar o fator de risco (perigo) e riscos;
- (b) controlar o fator de risco (perigo) e risco na fonte com a adoção de medidas de controle de engenharia ou medidas organizacionais;
- (c) reduzir ao mínimo os fatores de risco (perigos) e riscos através da concepção de sistemas seguros de trabalho que compreendam medidas administrativas de controle; e
- (d) se os fatores de risco (perigos) e riscos residuais não puderem ser controlados por meio de medidas coletivas, o empregador deverá fornecer gratuitamente equipamento de proteção individual apropriado, incluindo vestuário, e adotar medidas que assegurem o uso e a manutenção desses equipamentos.

3.10.1.2 Devem ser estabelecidos procedimentos ou medidas de prevenção e de controle de fatores de risco (perigos) que:

- (a) sejam adaptados aos fatores de risco (perigos) e riscos presentes na *organização*;
- (b) sejam analisados e modificados, se necessário, periodicamente;
- (c) satisfaçam as condições previstas na legislação nacional e reflitam boas práticas; e
- (d) levem em consideração o estado atual do conhecimento, incluindo as informações ou os relatórios procedentes de *organizações*, tais como serviços de inspeção do trabalho, serviços de segurança e saúde do trabalhador e outros serviços, conforme o caso.

### 3.10.2 Gestão de mudanças

3.10.2.1 Os impactos sobre a SST de mudanças internas (tais como as alterações na equipe de trabalho ou a introdução de novos processos, métodos de trabalho, estrutura organizacional ou aquisições), bem como de mudanças externas (por exemplo, em função de reformas da legislação nacional, de fusões de empresas ou da evolução dos conhecimentos em SST e das tecnologias), devem ser avaliados e ações preventivas devem ser adotadas antes da introdução de tais mudanças.

3.10.2.2 A identificação de fatores de risco (perigos) e a avaliação dos riscos devem ser realizadas antes da introdução de qualquer alteração ou da utilização de novos métodos de trabalho, procedimentos, equipamentos ou materiais. Essa avaliação deve ser efetuada mediante consulta junto aos trabalhadores, a seus representantes e ao comitê de segurança e saúde, conforme o caso.

3.10.2.3 A implementação de uma “decisão de mudança” deve assegurar que todos os membros afetados da *organização* sejam adequadamente informados e capacitados para esse fim.

### 3.10.3 Prevenção, preparação e atendimento a situações de emergência

3.10.3.1 Medidas de prevenção, preparação e atendimento a situações de emergência devem ser adotadas e mantidas. Essas medidas devem iden-

tificar o potencial de ocorrência de acidentes e situações de emergência e direcionar a prevenção dos riscos de SST a eles associados. As medidas devem levar em conta o porte e a natureza da atividade da *organização*. Elas também devem:

- (a) garantir a informação, a comunicação interna e a coordenação necessárias para proteger todas as pessoas em situações de emergência no local de trabalho;
- (b) fornecer informação e estabelecer comunicação com autoridades competentes, vizinhança e serviços de atendimento a situações de emergência;
- (c) organizar serviços de primeiros socorros e assistência médica, combate a incêndios e evacuação de todas as pessoas que se encontrem no local de trabalho; e
- (d) oferecer informação e capacitação pertinentes a todos os membros da *organização*, em todos os níveis, incluindo exercícios periódicos de prevenção, preparação e atendimento a situações de emergência.

3.10.3.2 Medidas de prevenção, preparação e atendimento a situações de emergência devem ser estabelecidas em colaboração com os serviços de emergência externos e outros órgãos, onde aplicáveis.

#### 3.10.4 Aquisições de bens e serviços

3.10.4.1 Procedimentos devem ser estabelecidos e mantidos com a finalidade de garantir que:

- (a) a conformidade com os requisitos de segurança e saúde para a *organização* seja identificada, avaliada e incorporada às especificações de compra e locação de bens e serviços;
- (b) as exigências em matéria de segurança e saúde no trabalho previstas pela legislação nacional e pela *organização* e sejam identificadas antes da aquisição de bens e serviços; e
- (c) as medidas sejam tomadas para que se cumpram tais requisitos antes da utilização desses bens e serviços.

### 3.10.5 Contratação

3.10.5.1 Medidas devem ser tomadas e mantidas a fim de garantir que as exigências de SST da *organização*, ou pelo menos o equivalente, sejam aplicadas aos empreiteiros e a seus trabalhadores.

3.10.5.2 As disposições para os empreiteiros que exerçam suas atividades no local de trabalho da *organização* devem:

- (a) incluir critérios de SST nos procedimentos de avaliação e seleção dos empreiteiros;
- (b) estabelecer comunicação e coordenação eficazes e contínuas entre os níveis apropriados da *organização* e o empreiteiro antes que o último inicie o trabalho. Isto deve incluir cláusulas para comunicar fatores de risco (perigos) e as respectivas medidas de prevenção e controle;
- (c) prever disposições para notificar lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho registrados entre os trabalhadores dos empreiteiros enquanto prestarem serviços na *organização*;
- (d) proporcionar aos empreiteiros e a seus trabalhadores conscientização e capacitação em relação a fatores de risco (riscos) existentes no local de trabalho antes do início e no decorrer de suas atividades, conforme as necessidades;
- (e) supervisionar regularmente o desempenho em SST das atividades do empreiteiro no local de trabalho; e
- (f) assegurar que no local de trabalho os procedimentos e as medidas relativos à SST sejam respeitados pelo(s) empreiteiro(s).



## Avaliação

### 3.11 Monitoramento e medição do desempenho

3.11.1 Procedimentos para monitorar, medir e registrar regularmente o desempenho em SST devem ser elaborados, estabelecidos e analisados periodicamente. Responsabilidade, obrigação de prestar conta e autoridade para monitorar devem ser definidas nos diferentes níveis da estrutura administrativa.

3.11.2 A seleção de indicadores do desempenho deve ser feita de acordo com o porte e a natureza da atividade da *organização* e os objetivos de SST.

3.11.3 Medidas tanto qualitativas como quantitativas, adequadas às necessidades da *organização*, devem ser consideradas. Estas devem:

- (a) basear-se nos fatores de risco (perigos) e riscos identificados na *organização*, nos compromissos da política de SST e nos objetivos de SST; e
- (b) dar suporte ao processo de avaliação da *organização*, incluindo a análise crítica pela administração.

3.11.4 O monitoramento e a medição do desempenho devem:

- (a) permitir que se determine em que extensão a política e os objetivos de SST estão sendo implementados e os riscos, controlados;
- (b) incluir tanto monitoramento ativo como reativo e não se apoiar somente em estatísticas sobre lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho; e
- (c) ser registradas.

3.11.5 O monitoramento deve proporcionar:

- (a) retro-alimentação (*feedback*) sobre o desempenho em SST;
- (b) informação para determinar se os procedimentos habituais de identificação, prevenção e controle de fatores de risco (perigos) e riscos foram implementados e operam efetivamente; e
- (c) bases para a tomada de decisões que visem a melhorar a identificação de fatores de risco (perigos), o controle dos riscos e o sistema de gestão da SST.

3.11.6 O monitoramento ativo deve compreender os elementos necessários para estabelecer um sistema pró-ativo e abranger:

- (a) o monitoramento da realização de planos específicos, do atendimento a critérios de desempenho e do alcance de objetivos estabelecidos;
- (b) a inspeção sistemática de métodos de trabalho, instalações e equipamentos;
- (c) a vigilância do ambiente de trabalho, incluindo a organização do trabalho;
- (d) a vigilância da saúde dos trabalhadores por meio de controle ou acompanhamento médico adequado dos trabalhadores para diagnóstico precoce de sinais e sintomas de danos à saúde, com a finalidade de determinar a eficácia das medidas de prevenção e controle; e
- (e) o cumprimento da legislação nacional que seja aplicável, dos acordos coletivos e de outras obrigações a qual a *organização* subscreve.

3.11.7 O monitoramento reativo deve incluir a identificação, a notificação e a investigação de:

- (a) lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho (incluindo o monitoramento das faltas acumuladas por motivo de doença);
- (b) outras perdas, tais como danos à propriedade;
- (c) desempenho deficiente em segurança e saúde e outras falhas no sistema de gestão da SST; e
- (d) programas de reabilitação e restauração da saúde dos trabalhadores.



### **3.12 Investigação de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho e seus impactos no desempenho da segurança e saúde**

3.12.1 A investigação da origem e das causas básicas das lesões, das degradações da saúde, de doenças e dos incidentes deve permitir a identificação de qualquer deficiência do sistema de gestão da SST e deve ser documentada.

3.12.2 Essas investigações devem ser conduzidas por pessoas competentes, com a participação apropriada dos trabalhadores e de seus representantes.

3.12.3 Os resultados de tais investigações devem ser comunicados ao comitê de segurança e saúde, onde existir, e o comitê deve fazer recomendações apropriadas.

3.12.4 Os resultados das investigações, assim como quaisquer recomendações do comitê de segurança e saúde, devem ser comunicados às pessoas competentes para que tomem providências corretivas, incluídos na análise crítica pela administração e considerados nas atividades de melhoria contínua.

3.12.5 As ações corretivas resultantes de tais investigações devem ser implementadas com a finalidade de evitar que se repitam casos de lesões, degradações da saúde, doenças ou incidentes relacionados ao trabalho.

3.12.6 Os relatórios elaborados por organismos de investigação externos, tais como os serviços de inspeção de trabalho e as instituições de seguro social, devem ser considerados da mesma maneira que as investigações internas, observando-se o caráter confidencial.

### **3.13 Auditoria**

3.13.1 Devem ser adotadas providências para a realização de auditorias periódicas destinadas a determinar se o sistema de gestão da SST e seus elementos protegem de forma adequada e eficaz a segurança e saúde dos trabalhadores e previnem incidentes.

3.13.2 É conveniente estabelecer uma política e um programa de auditoria que forneçam indicações sobre a competência do auditor, assim como o escopo, a frequência, a metodologia das auditorias e a apresentação dos relatórios.

3.13.3 A auditoria compreende uma avaliação do conjunto ou de uma parte dos elementos do sistema de gestão da SST na *organização*, conforme o caso. A auditoria deve cobrir:

- (a) política de SST;
- (b) participação dos trabalhadores;
- (c) responsabilidades e obrigações de prestar contas;
- (d) competências e capacitação;
- (e) documentação do sistema de gestão da SST;
- (f) comunicação;
- (g) planejamento, desenvolvimento e implementação do sistema;
- (h) medidas de prevenção e controle;
- (i) gestão de mudanças;
- (j) prevenção, preparação e atendimento a situações de emergência;
- (k) aquisições de bens e serviços;
- (l) contratação;
- (m) monitoramento e medição do desempenho;
- (n) investigação de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho e seus efeitos no desempenho de segurança e saúde;
- (o) auditoria;
- (p) análise crítica pela administração;
- (q) ação preventiva e corretiva;
- (r) melhoria contínua; e
- (s) quaisquer outros critérios ou elementos que possam ser apropriados.

3.13.4 A conclusão da auditoria deve determinar se os elementos do sistema de gestão implementado ou uma parte deles:

- (a) são suficientemente eficazes para satisfazer à política e aos objetivos de SST da *organização*;
- (b) são eficazes para promover a plena participação dos trabalhadores;
- (c) dão respostas satisfatórias aos resultados das avaliações de desempenho em SST e de auditorias precedentes;
- (d) permitem que a *organização* alcance a conformidade com a legislação nacional; e
- (e) cumprem as metas de melhoria contínua e de melhores práticas em SST.

3.13.5 As auditorias devem ser conduzidas por pessoas competentes, membros da *organização* ou não, e independentes da atividade a ser auditada.

3.13.6 Os resultados e as conclusões da auditoria devem ser comunicados a todos os responsáveis por ações corretivas.

3.13.7 A consulta referente à seleção do auditor e a todas as fases da auditoria no local de trabalho, incluindo a análise dos seus resultados, está condicionada à participação dos trabalhadores, conforme o caso.

### **3.14 Análise crítica pela administração**

3.14.1 As análises críticas pela administração devem:

- (a) avaliar a estratégia global do sistema de gestão da SST a fim de determinar se ele satisfaz aos objetivos de desempenho planejados;
- (b) avaliar a capacidade do sistema de gestão da SST para responder às necessidades globais da *organização* e das partes interessadas, incluindo os trabalhadores e as autoridades regulamentares;

- (c) avaliar a necessidade de modificar o sistema de gestão da SST, incluindo a política de SST e seus objetivos;
- (d) identificar que ação é necessária para remediar, tempestivamente, quaisquer deficiências, incluindo o ajuste de outros aspectos da estrutura de administração da *organização* e da medição dos resultados;
- (e) fornecer orientação de *feedback*, incluindo a determinação de prioridades para um planejamento significativo e uma melhoria contínua;
- (f) avaliar os progressos alcançados em relação aos objetivos de SST da *organização* e às atividades de ação corretiva; e
- (g) avaliar a eficácia das ações de acompanhamento a partir das análises críticas precedentes.

3.14.2 A frequência e o escopo das análises periódicas do sistema de gestão da SST realizadas pelo empregador ou pelo responsável de maior hierarquia devem ser definidos de acordo com as necessidades e as condições da *organização*.

3.14.3 A análise crítica pela administração deve considerar:

- (a) os resultados das investigações sobre os casos de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho, do monitoramento e da medição de desempenho, e das atividades de auditoria; e
- (b) as contribuições internas e externas adicionais assim como as mudanças, incluindo as mudanças organizacionais que possam afetar o sistema de gestão da SST;

3.14.4 As conclusões da análise crítica realizada pela administração devem ser registradas e formalmente comunicadas:

- a) às pessoas responsáveis pelo(s) elemento(s) pertinente(s) do sistema de gestão da SST para que elas possam tomar as medidas que se fizerem necessárias; e
- (b) ao comitê de segurança e saúde, assim como aos trabalhadores e a seus representantes;



## Ação para melhorias

### 3.15 Ação preventiva e corretiva

3.15.1 Providências devem ser estabelecidas e mantidas para ações preventivas e corretivas resultantes do monitoramento e da medição de desempenho do sistema de gestão da SST, das auditorias e das análises críticas realizadas pela administração. Tais providências devem permitir:

- (a) identificar e analisar as causas básicas de quaisquer não-conformidades com as normas de SST em vigor e/ou disposições relativas aos sistemas de gestão da SST; e
- (b) introduzir, planejar, implementar, verificar a eficácia e documentar ações preventivas e corretivas, incluindo as mudanças no próprio sistema de gestão da SST.

3.15.2 Quando a avaliação do sistema de gestão da SST ou outras fontes mostrarem que as medidas de prevenção e proteção relativas a fatores de risco (perigos) e riscos forem inadequadas ou suscetíveis de assim se tornarem, essas medidas devem ser consideradas seguindo-se a reconhecida hierarquia de prevenção e controle, aperfeiçoadas e documentadas oportunamente, conforme o caso.

### 3.16 Melhoria contínua

3.16.1 Disposições devem ser estabelecidas e mantidas em prol da melhoria contínua dos elementos pertinentes do sistema de gestão da SST e do sistema como um todo. Essas disposições devem levar em consideração:

- (a) os objetivos de SST da *organização*;
- (b) os resultados das atividades de identificação e avaliação de fatores de risco (perigos) e riscos;

- (c) os resultados do monitoramento e da medição de desempenho;
- (d) as investigações de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho e os resultados e as recomendações das auditorias;
- (e) as conclusões da análise crítica realizada pela administração;
- (f) as recomendações a favor de melhorias apresentadas por todos os membros da *organização*, que inclui o comitê de segurança e saúde, quando existir;
- (g) as alterações na legislação nacional, nos programas voluntários e nos acordos coletivos;
- (h) as novas informações relevantes; e
- (i) os resultados dos programas de proteção e promoção da saúde.

3.16.2 Os processos e os resultados da *organização* em matéria de segurança e saúde devem ser comparados com os resultados de outras *organizações* de forma a melhorar o desempenho em segurança e saúde.



## GLOSSÁRIO

*Nas presentes diretrizes, os seguintes termos que aqui se enumeram têm o seguinte significado:*

*Auditoria:* Procedimento sistemático, independente e documentado para obter e avaliar objetivamente as evidências com a finalidade de determinar em que extensão os critérios estabelecidos são cumpridos. Não significa, necessariamente, uma auditoria externa independente (realizada por um ou mais auditores externos à *organização*).

*Avaliação de fator de risco (perigo):* Avaliação sistemática dos fatores de risco (perigos).

*Avaliação de riscos:* Processo de avaliação dos riscos para segurança e saúde resultantes de fatores de risco (perigos) existentes no local de trabalho.

*Comitê de segurança e saúde:* Comitê composto por representantes dos trabalhadores para questões de segurança e saúde e por representantes dos empregadores estabelecido e em funcionamento no âmbito da *organização* e de acordo com a legislação e a prática nacional.

*Empreiteiro:* Pessoa ou *organização* que presta serviços a um empregador no local de trabalho deste, de acordo com as especificações, os prazos e as condições acordadas.

*Empregador:* Toda pessoa física ou jurídica que empregue um ou mais trabalhadores.



*Fator de risco (perigo):* O que é intrinsicamente suscetível de causar lesões ou danos à saúde das pessoas.

*Incidente:* Acontecimento perigoso resultante do trabalho ou ocorrido durante o mesmo, sem que tenha causado danos pessoais.

*Instituição competente:* Departamento governamental ou outro órgão com a responsabilidade de formular uma política nacional e desenvolver uma estrutura nacional para os sistemas de gestão da SST nas *organizações*, assim como de fornecer orientações pertinentes.

*Lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho:* Impactos negativos à saúde resultantes de exposição, no trabalho, a fatores químicos, biológicos, físicos, psicossociais ou relativos à organização do trabalho.

*Local de trabalho:* Área física onde os trabalhadores devem estar ou permanecer por razões de trabalho e que está sob o controle de um empregador.

*Melhoria contínua:* Processo iterativo de aperfeiçoamento do sistema de gestão da SST com vistas a melhorar o desempenho global da SST.

*Monitoramento ativo:* Atividades regulares que verificam se as medidas de prevenção e proteção contra fatores de risco (perigos) e riscos, bem como as disposições para a implementação dos sistema de gestão da SST, estão de acordo com os critérios definidos.

*Monitoramento reativo:* Verificação pela qual deficiências nas medidas de prevenção e controle de fatores de risco (perigos) e riscos, bem como do sistema de gestão da SST, conforme demonstrado pela ocorrência de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes, são identificadas e corrigidas.

*Organização:* Toda empresa, operação, firma, empreendimento, instituição ou associação, ou parte dela, seja sociedade anônima ou não, pública ou privada, que tenha funções e administração próprias. Para *organizações* com mais de uma unidade operativa, cada uma dessas unidades pode ser definida como uma *organização*.

*Pessoa competente:* Pessoa com formação adequada, conhecimento, experiência e habilidades suficientes para desempenhar uma atividade específica.

*Representantes dos trabalhadores:* De acordo com a Convenção dos Representantes dos Trabalhadores de 1971 (Nº 135), é toda pessoa reconhecida como tal pela legislação ou prática nacionais, e podem ser:

- (a) representantes sindicais, isto é, representantes nomeados ou eleitos pelos sindicatos ou por membros do sindicato; ou
- (b) representantes eleitos, isto é, representantes que foram livremente eleitos pelos trabalhadores da [organização], de acordo com as disposições da legislação nacional ou de contratos coletivos, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam consideradas, no país, como prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

*Representantes dos trabalhadores para questões de segurança e saúde:* Pessoa eleita ou designada de acordo com a legislação e a prática nacionais para representar os interesses dos trabalhadores nas questões relativas à SST no local de trabalho.

*Risco:* Combinação da probabilidade de que ocorra um evento perigoso com a severidade das lesões ou dos danos causados por esse evento à saúde das pessoas.

*Sistema de gestão da SST:* Conjunto de elementos inter-relacionados ou interativos que tenham por finalidade estabelecer uma política e objetivos de SST e alcançar esses objetivos.

*Trabalhador:* Toda pessoa que executa um trabalho, quer regular ou temporariamente, para um empregador.

*Vigilância da saúde dos trabalhadores:* Termo genérico que engloba procedimentos e investigações para avaliar a saúde dos trabalhadores no sentido de identificar e detectar qualquer anomalia. Os resultados desta vigilância devem ser usados para a proteção e a promoção da saúde de um indivíduo, da saúde coletiva no local de trabalho, bem como da

saúde dos trabalhadores expostos a riscos. Os procedimentos de avaliação da saúde podem incluir, ainda que não limitados a exames médicos, monitoramento biológico, avaliações radiológicas, questionários ou uma análise dos registros de saúde.

*Vigilância do ambiente de trabalho:* Termo genérico que compreende a identificação e a avaliação dos fatores ambientais que podem afetar a saúde dos trabalhadores. Engloba a avaliação das condições sanitárias e de higiene ocupacional, dos fatores da organização do trabalho que possam apresentar riscos para a saúde dos trabalhadores, dos equipamentos de proteção coletiva e individual, da exposição dos trabalhadores aos agentes nocivos e dos sistemas de controle concebidos para eliminá-las e reduzi-las. Do ponto de vista da saúde dos trabalhadores, a vigilância do ambiente de trabalho pode centrar-se, também, mas não exclusivamente, na ergonomia, na prevenção de acidentes e doenças, na higiene ocupacional, na organização do trabalho e nos fatores psicossociais presentes no local de trabalho.

*Trabalhadores e seus representantes:* Quando se faz referência, nas presentes diretrizes, aos trabalhadores e a seus representantes, o objetivo é estabelecer que, quando existam representantes, estes devem ser consultados para que haja uma participação adequada dos trabalhadores. Em alguns casos, pode ser oportuno o envolvimento de todos os trabalhadores e de todos os representantes.

# BIBLIOGRAFIA

Desde a sua fundação, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho – OIT – tem elaborado e adotado um grande número de convenções internacionais de trabalho (e suas correspondentes recomendações) diretamente relacionadas com os temas sobre segurança e saúde no trabalho, bem como muitos códigos de práticas e publicações técnicas referentes a diversos aspectos do tema. Tais instrumentos representam um conjunto muito bom de definições, princípios, obrigações, direitos e deveres, bem como diretrizes técnicas que refletem as opiniões consensuais dos mandatos dos representantes tripartites da OIT provenientes dos 175 Estados Membros<sup>4</sup> sobre a maioria dos aspectos relativos à segurança e saúde no trabalho.

## Convenções e recomendações da OIT

### Convenções

<i>N<sup>o</sup></i>	<i>Título</i>
115	Proteção contra radiações ionizantes, 1960
135	Representante dos trabalhadores, 1971
136	Benzeno, 1971
139	Câncer profissional, 1974
148	Meio ambiente do trabalho (Contaminação do ar, ruído e vibrações), 1977
155	Segurança e saúde dos trabalhadores, 1981
161	Serviços de saúde no trabalho, 1985
162	Asbesto, 1986
167	Segurança e saúde na construção, 1988
170	Produtos químicos, 1990
174	Prevenção de acidentes industriais maiores, 1993
176	Segurança e saúde nas minas, 1995

### Recomendações

<i>N<sup>o</sup></i>	<i>Título</i>
114	Radiation Protection (Proteção contra as radiações ionizantes), 1960
144	Bezene (Benzeno), 1971
147	Occupational Cancer (Câncer profissional), 1974
156	Working Environment air pollution, noise, and vibration (Meio ambiente do trabalho contaminação do ar, ruído e vibrações), 1977
164	Occupational Safety and Health (Segurança e saúde dos trabalhadores), 1981
171	Occupational Health Services (Serviços de saúde no trabalho), 1985

- 172 Asbestos (Asbesto), 1986
- 175 Safety and Health in Construction (Segurança e saúde na construção), 1988
- 177 Chemicals (Produtos químicos), 1990
- 181 Prevenção de acidentes industriais maiores, 1993
- 183 Safety and Health in Mines (Segurança e saúde nas minas), 1995

#### **Seleção de Códigos de Práticas da OIT**

Prevenção de acidentes industriais maiores (Genebra, 1991).

Segurança e saúde em minas a céu aberto (Genebra, 1991).

Segurança e saúde na Construção (Genebra, 1992)

Safety in the use of chemicals at work (Geneva, 1993).

Accident prevention on board ship at sea and in port (Geneva, 2<sup>nd</sup> edition, 1996).

Management of alcohol and drug-related issues in the workplace (Geneva, 1996).

Recording and notification of occupational accidents and diseases (Geneva, 1996).

Protection of workers' personal data (Geneva, 1997).

Safety and health in forestry work (Geneva, 2<sup>nd</sup> edition, 1998).

Ambient factors in the workplace (Geneva, 2001).

#### **Publicações relevantes**

*ILO: Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86<sup>th</sup> Session, 1998.* Geneva, 1998.

\_\_\_\_\_. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, edited by Jeanne Mager Stellman. Geneva, 4<sup>th</sup> edition, n<sup>o</sup> 72. Geneva, 1998. 4<sup>o</sup> volume print version and CD-ROM.

\_\_\_\_\_. *Technical and Ethical Guidelines for Workers Health Surveillance.* Occupational Safety and Health Series, n<sup>o</sup> 72. Geneva, 1998.

Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CNUMAD): *Programa 21*, capítulo 19 sobre a gestão ecologicamente racional dos produtos químicos. Rio de Janeiro, Brasil, 1992.

---

<sup>4</sup>Em junho de 2001.

## ANEXO

### **Lista de participantes e observadores na Reunião de Especialistas sobre as Diretrizes da OIT no trabalho para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Genebra, 19 a 27 de abril de 2001**

#### **Especialistas indicados após consulta prévia aos Governos**

Mr. G.D. Cahalane, Manager, Strategic Policy, Occupational Safety and Health Service, Department of Labour, Wellington (New Zealand)

Mr. N. Diallo, National Director of Employment and Labour Regulation, Ministry of Employment and the Public Service, Conakry (Republic of Guinea).

Dr. J.A. Legaspi Velasco, Director General, Secretariat of Labour and Social Protection, General Directorate of Occupational Safety and Health, Federal District (Mexico).

Dr. D. Podgórski, Deputy Director for Management Systems and Certification, Central Institute for Labour Protection, Warsaw (Poland).

Dr. K. E. Poppendick, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund (Germany).

Mr. R.L.M. Puiatti, Fiscal Auditor of Labour, Ministry of Labour and Employment, Regional Delegation of Labour and Employment, Porto Alegre (Brazil).

Mr. M. Sasaki, Director, International Office, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo (Japan).

#### **Especialistas indicados após consulta prévia ao grupo de empregadores**

Dr. J. Asherson, Head of Environmental Affairs, Confederation of British Industry (CBI), London (United Kingdom).

Dr. S. Böhm, Head, Occupational Health and Safety Department, Management Systems and Auditing, Bayer AG, Leverkusen (Germany).

Dr. L. Greco, Member of the Technical Group on Occupational Safety and Health, National Confederation of Industry (CNI), Rio de Janeiro (Brazil).

Mr. T. Jepsen, Danish Employers' Confederation, Copenhagen (Denmark).

Mr. L.A. Mazhar, Executive Director, Federation of Egyptian Industries (FEI), Cairo (Egypt).

Mr. T. Ott, Senior Corporate Manager, Environment, Health and Safety, Motorola Labs., Tempe, Arizona (United States).

Mr. S. Tanaka, General Manager, Safety and Health Administration Section, Nissan Motor Co. Ltd., Yokohama City (Japan).

### **Especialistas indicados após consulta prévia ao grupo de trabalhadores**

Dr. D. Bennett, National Director, Health, Safety and Environment, Canadian Labour Congress, Ottawa, Ontario (Canada).

Ms. C. Ching, Director, Economic and Social Policy Department, International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) Asian and Pacific Regional Organization, Singapore (Singapore).

Mr. B. Erikson, Industrial Hygienist, Norwegian Confederation of Trade Unions, Oslo (Norway).

Mr. P. Gouquet-Chapuis, Technical Adviser in Health, Safety and Working Conditions (HSWC) and responsible for trade union training in HSWC, Trade Union Training Institute of the French Confederation of Christian Workers (CFTC), Paris (France).

Mr. T. Mellish, Trades Union Congress, London (United Kingdom).

Ms. F. Murie, Director of Occupational Health and Safety, International Federation of Building and Woodworkers (IFBWW), Carouge (Switzerland).

Ms. R. Rigotto, Professor, Federal University of Ceará (UFC), Fortaleza, Ceará (Brazil).

### **Organizações internacionais governamentais e não governamentais representadas**

World Health Organization (WHO)  
(Dr. D. Nelson, Occupational and Environmental Health Unit)

European Union  
(Mr. D.R. Carruthers, DG Employment and Social Affairs, European Commission)

World Confederation of Labour (WCL)  
(Ms. B. Fauchère, Permanent Representative)

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)  
(Mr. D. Cunniah, Director, ICFTU Geneva)  
(Ms. A. Biondi, Assistant Director, ICFTU Geneva)

International Organisation of Employers (IOE)  
(Ms. B. Perkins, Assistant to the Secretary General)

International Social Security Association (ISSA)  
(Mr. R. David, Representative)

International Commission on Occupational Health (ICOH)  
(Professor Alain Cantineau, Representative)  
(Ms. J. Fanchette, Representative)

International Occupational Hygiene Association (IOHA)  
(Mr. H.G.E. Wilson, Representative)

International Metalworkers' Federation (IMF)  
(Mr. L. Powell, Director of Occupational Health and Safety)

International Council of Nurses (ICN)  
(Dr. M. Kingma, Representative)

International Construction Institute (ICI) and International Commission on Occupational Safety and Health (ICOSH)  
Dr. B. Goelzer, Representative)

American Industrial Hygiene Association (AIHA)  
(Dr. C. Redinger, Representative)  
(Dr. Z. Mansdorf, Representative)

Occupational Safety and Health Administration (OSHA), US Department of Labour  
(Mr. Z. Bagdy, Deputy Director of Federal State)

Institution of Occupational Safety and Health (OSH), United Kingdom  
(Mr. I. Waldram, Representative)

Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)  
(Mr. B.-N. Choi, Representative)

International High College of Experts (IHCE)  
(Ms. M.J. Canizarès, Representative)

### **Secretariado da OIT**

Dr. J. Takala, Director, Safe Work – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. J. Serbitzes, Coordinator, Occupational Safety Cluster, Safe Work – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. S. Machida, Chemical Safety Engineer, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. P. Baichoo, Technical Specialist, Occupational Safety Cluster, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Ms. Johanna Boixader, Administrative Coordinator, SafeWork – InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. N. Byrom, ILO Consultant, H. M. Principal Inspector, Health and Safety Executive, Bootle, United Kingdom.



---

***Sobre o livro***  
*Composto em Times 11/14*  
*em papel offset 90g/m2 (miolo)*  
*e cartão supremo 250g/m2 (capa)*  
*no formato 16x23 cm*  
*Tiragem: 4.000*  
*1ª edição traduzida: 2005*

***Equipe de realização***  
*Supervisão editorial:*  
*Elisabeth Rossi*  
*Tradução:*  
*Gilmar da Cunha Trivelato*  
*Revisão Gramatical:*  
*Maria Célia Versiani*  
*Karina Penariol Sanches*  
*Revisão de texto e impressão:*  
*Santa Clara Editora*

---

---

MINISTÉRIO  
DO TRABALHO E EMPREGO



FUNDACENTRO  
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO  
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Rua Capote Valente, 710  
São Paulo - SP  
05409-002  
tel.: 3066-6000

## Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho

No início do século XXI, um pesado tributo humano e econômico ainda é exigido em função de condições de trabalho inseguras e não saudáveis. Estas *Diretrizes* clamam por políticas coerentes para proteger trabalhadores contra fatores de riscos (perigos) e riscos e, ao mesmo tempo, aumentar a produtividade. Elas apresentam abordagens e ferramentas práticas para auxiliar organizações, instituições nacionais pertinentes, empregadores, trabalhadores e outros parceiros na implementação e no aperfeiçoamento dos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho com vistas à redução de lesões, degradações da saúde, doenças, incidentes e mortes relacionados ao trabalho.

Estas *Diretrizes* podem ser aplicadas em dois níveis – nacional e organizacional. No plano nacional, elas fornecem as bases para o estabelecimento de uma estrutura nacional para sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho (SST), preferencialmente apoiados na legislação nacional. Elas também fornecem informações precisas sobre o desenvolvimento de programas voluntários para fortalecer a conformidade com normas e padrões, os quais, por sua vez, conduzem à melhoria contínua do desempenho em SST.

No âmbito da organização, as *Diretrizes* estimulam a integração dos elementos do sistema de gestão da SST como um componente importante da política e dos programas de gestão globais. Organizações, empregadores, proprietários, corpo gerencial, trabalhadores e seus representantes estão motivados na aplicação adequada de princípios e métodos de gestão para melhorar o desempenho em SST.

Empregadores e instituições nacionais competentes são responsáveis pelas medidas destinadas a garantir a segurança e a saúde do trabalhador e têm a obrigação de organizá-las. A implementação destas *Diretrizes* da OIT é uma abordagem útil para o cumprimento dessa responsabilidade.



MINISTÉRIO  
DO TRABALHO E EMPREGO



FUNDACENTRO  
FUNDAÇÃO JORGE DUPRAT FIGUEIREDO  
DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

ISBN 859811705-6

