



SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: UMA PROPOSTA DE AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA

HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS: A PROPOSAL FOR CONFORMITY ASSESSMENT TO THE BRAZILIAN FEDERAL GOVERNMENT

Ivan Fagundes Fonseca^a; Ricardo Kropf Santos Fermam^a

^a Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO) - Duque de Caxias, RJ, Brasil – Programa de Pós-Graduação em Metrologia e Qualidade

Resumo

O objetivo principal do presente artigo é discutir aspectos gerais relativos a sistemas de gestão em segurança e saúde no trabalho (SGSST) e expor a proposta para avaliação da conformidade para esses sistemas, como ferramenta para propiciar a melhoria contínua no desempenho referente à segurança e saúde no trabalho na administração pública federal do Brasil. O estudo foi desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas, em estudo da legislação envolvida e de normas de SGSST. Inicialmente, será feita a contextualização referente ao tema segurança e saúde no trabalho na administração pública federal e explorando o tema normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis ao serviço público. Serão apresentados os normativos estruturantes do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS e a competência regulamentadora do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Adicionalmente, serão apresentados conceitos relacionados aos temas norma técnica, regulamento técnico, avaliação da conformidade e certificação, seguidos de uma proposta de regulamentação baseada na avaliação da conformidade que conduza à certificação dos entes da administração pública federal que implementarem SGSST com foco na prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais e na manutenção de regras, procedimentos e boas práticas relativas à melhoria contínua das condições de trabalho para os seus servidores.

Palavras-Chave: sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho, serviço público federal, SIASS, SGSST.

Abstract

The main objective of this paper is to discuss general aspects relating to Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) and expose the proposal for conformity assessment for these systems, as a tool to foster continuous improvement in performance related to safety and health at work in the federal public administration in Brazil. The study was developed based on literature researches, in a study of the legislation involved and system standards of OHSMS. Initially, there will be a context for the topic of safety and health at work in the federal public administration and explored the theme of safety and health at work apply to public service. Will present the normative structuring Subsystem Integrated Health Care Server and regulatory competence of the Ministry of Planning, Budget and Management. Additionally, we will present concepts related to technical standards, technical regulations, conformity assessment and certification, followed by a proposal for a regulation based on conformity assessment leading to certification of entities of the federal public administration to implement OHSMS focusing on accident prevention work and occupational diseases and the maintenance of rules, procedures and good working conditions for their servers.

Keywords: Occupational Health and Safety Management System, federal public service, SIASS, OHSMS.

1. INTRODUÇÃO

O serviço público é regido por regras baseadas em legislação específica diferente daquela aplicável a empresas da iniciativa privada. Situação análoga também acontece com relação à legislação que protege a saúde e a integridade

física dos trabalhadores, enquadrados na categoria de servidores públicos. Andrade (2009) afirma que para o setor privado foram criados regulamentos para monitorar e fiscalizar as ações relativas à segurança e saúde no trabalho (SST), enquanto que não houve, no âmbito do setor público, uma regulamentação própria, o que dificulta e não assegura o desenvolvimento destas ações em órgãos e entidades



públicas. Reforçando essa ideia, Villela (2010, p. 7) assevera que, para o servidor público estatutário, “a legislação protetiva de seu meio ambiente laboral ainda é escassa”. Também nessa linha, Jentsch (2011, p. 25), se referindo à legislação relativa SST, afirma que “a legislação que trata do servidor público federal é incipiente, muito precisa ser feito ainda a esse respeito.”

Verifica-se que somente na segunda metade da última década, e de maneira mais intensa a partir de 2009 com o início da efetivação de ações e expedição de normativos afetos ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), é que foi possível vislumbrar resultados mais satisfatórios em matéria de SST na Administração Pública Federal que possui servidores regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU), inclusive com um enfoque mais amplo relacionado à saúde do trabalhador. Andrade (2009) reconhece os normativos que exigem o simples cumprimento das normas regulamentadoras e acabam por não abranger os princípios da saúde do trabalhador, mas sim os relativos à saúde ocupacional. Apesar disso, a referida autora acredita que mesmo uma regulamentação restrita à saúde ocupacional pode ser considerada um avanço, já que, segundo ela, na época em que foi desenvolvido o estudo, o setor público não dispunha de nenhum mecanismo legal que garantisse ao trabalhador sequer o direito à saúde ocupacional.

O alcance de melhores resultados, primeiro no campo da saúde e segurança ocupacional, e em seguida no campo da saúde do trabalhador, só tornou-se possível com a organização do SIASS, conforme preconizado em Brasil (2009). Contudo, mesmo Brasil (2009, p. 78) admite que “executar ações de vigilância e de promoção à saúde, que alterem ambientes e processos de trabalho e produzam impactos positivos sobre a saúde dos servidores federais, constitui o grande desafio para a estruturação do SIASS”.

Brasil (2009) destaca a iniciativa do governo federal em elaborar uma Norma Operacional de Vigilância e Promoção à Saúde do Servidor, com diretrizes e metodologias para orientar as equipes de vigilância na avaliação e intervenção nos ambientes e processos de trabalho, e as discussões em torno da criação de comissões locais de saúde do servidor como espaços nos quais o servidor pode reconhecer os riscos à saúde e à segurança, assim como negociar com a Administração mudanças no ambiente e na organização do trabalho. A proposta do governo federal contempla a criação de unidades para desenvolver as ações do SIASS – intituladas Unidades do SIASS.

1.1 Situação Problema

Evidencia-se que nem a implantação e implementação de sistemas estruturados para a gestão de segurança e saúde no trabalho e sequer a discussão em torno de normas de gestão de SST fazem parte da realidade da quase totalidade dos entes da administração pública federal do Brasil. Entretanto, com a expedição da normatização regulamentadora e estruturante do SIASS, passa a ser possível, e também necessária, a discussão desse tema e a implementação de SGSST no âmbito de tal administração.

O presente trabalho propõe um mecanismo de adoção de SGSST pelos órgãos e entidades da administração pública federal, com possibilidade de desenvolvimento de requisitos específicos mais apropriados para essa realidade. Para que seja possível a promoção da melhoria contínua das condições de trabalho, a prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho, com a humanização do trabalho e a minimização dos riscos provenientes dos processos e ambientes de trabalho, conforme preconiza Brasil (2010), propõe-se que haja uma regulamentação pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG - que permita que os servidores sejam os protagonistas da implantação e implementação nos seus órgãos ou entidades de SGSST certificáveis, com a possibilidade de desenvolvimento de requisitos próprios e mais apropriados para a administração pública federal e de mecanismos e estruturas para a certificação desses sistemas.

Deste modo, são apresentadas as peculiaridades relacionadas à aplicação do tema segurança e saúde no trabalho na administração pública federal, bem como um breve histórico com relação à normatização específica. Em seguida, são apresentados os conceitos e aspectos relevantes relacionados às normas de SGSST e da norma brasileira de SGSST, a ABNT NBR 18801, bem como da norma estrangeira, a BSI OHSAS 18001:2007. Na sequência, é proposto um programa de avaliação da conformidade que conduza à certificação dos entes da administração pública federal que implementarem SGSST. Por fim, são apresentadas as conclusões do trabalho.

Este estudo possui como resultado uma proposta de um programa de avaliação da conformidade para órgãos e entidades da administração pública federal que desejarem implementar um SGSST. O que torna o estudo valioso é o seu caráter inédito ao associar os temas programa de avaliação da conformidade, SGSST e qualidade de vida no trabalho, tendo como foco a administração pública federal brasileira. O serviço público carece de estudos específicos relacionados aos temas-objeto do presente estudo, notadamente com o enfoque de sistemas de gestão que possam ser certificados no âmbito de um programa de avaliação da conformidade



específico, que permita a valorização dos órgãos e entidades que apresentarem avanços e boas práticas em matéria de gestão sistêmica da segurança e saúde do trabalhador. Nesse contexto, o que se espera é que o programa de avaliação da conformidade objeto do presente estudo propicie o incentivo a órgãos e entidades da administração pública federal brasileira para atuarem preventivamente em matéria de segurança no trabalho e saúde do trabalhador.

2. REVISÃO LITERÁRIA

A Constituição Federal de 1988 instituiu exigência de RJU para a Administração Pública, estabelecendo sua adoção pela administração direta, pelas autarquias e fundações, extinguindo a possibilidade do ingresso em outro regime jurídico que não fosse o estatutário, universalizando esse modelo de regime. No caso da administração pública federal, como já mencionado, dispositivos regulamentadores relativos a questões inerentes à promoção e da manutenção da saúde no trabalho e à proteção da integridade física do trabalhador não estão presentes no RJU e não haviam sido regulamentados, o que somente tem ocorrido há poucos anos com a expedição de normativos específicos conduzida pelo MPOG.

Devido à lacuna ocasionada pela falta de normalização técnica específica relativa à proteção da saúde e integridade física do trabalhador aplicável à administração pública federal, os órgãos e entidades que compõem essa administração utilizavam como referência Normas Regulamentadoras – NR – expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essas NR são usualmente aplicáveis e exigidas para organizações que possuem trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - não sendo, contudo, autoaplicáveis e por vezes não condizentes com a realidade da administração pública federal.

Para melhor compreender esse fenômeno, é relevante citar o estudo de Andrade (2009) que apresenta o histórico relativo à estruturação da segurança e saúde ocupacional no serviço público federal e relata a iniciativa do MPOG de instituir o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal – SISOSP, por meio do Decreto nº 5.961, de 13/11/2006. O SISOSP propunha a promoção da saúde ocupacional do servidor e incentivava os órgãos e entidades a adotarem algumas NR. Desta forma, o SISOSP também propunha a implementação, na administração pública federal, de diretrizes e ações que já existem para os trabalhadores regidos pela CLT, desde o fim da década de 70, por meio das NR referentes à segurança e saúde ocupacional. Nessa fase, foram priorizadas as ações referentes aos processos de perícia tendo sido elaborado o primeiro Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Públicos Civis Federais, instituído pela Portaria do MPOG/SRH nº 1.675 de 06/10/2006, com orientações sobre as ações de atenção à saúde dos trabalhadores a serem desenvolvidas.

Segundo Andrade (2009), observou-se a desaceleração do processo de implementação do SISOSP entre os exercícios de 2006 e 2007 em função de mudanças gerenciais, tendo esse sido retomado em 2008 pela Coordenação-Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor – COGSS, vinculada à Secretaria de Recursos Humanos – SRH – do MPOG. A mesma autora destacou a importância do Grupo de Trabalho – GT – com representantes das instituições públicas federais do Rio de Janeiro sob a coordenação da COGSS/SRH/MPOG, a qual identificou quatro áreas estratégicas a serem trabalhadas: Vigilância em Saúde; Perícia Médica; Promoção da Saúde e implantação do SISOSP. No entanto, posteriormente, o normativo do SISOSP foi revogado pelo Decreto n.º 6.833/2009, o qual substituiu esse sistema integrado pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS¹.

O MPOG é o ministério competente para a expedição de normas específicas aplicáveis a órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC.

O SIASS e a normatização decorrente são partes de um processo que objetiva a efetiva implementação da política de atenção à saúde e segurança do servidor público federal, com normativos específicos produzidos num processo de construção coletiva conduzido pelo MPOG. A normatização do SIASS, que se envolve nos temas no âmbito da segurança e saúde no trabalho, com foco na saúde do trabalhador, culminou com a expedição de diversos normativos estruturantes e disciplinadores para atuação no SIASS, a partir do Decreto nº 6.833/2009 (que institui o SIASS). A legislação e normativos relacionados ao SIASS podem ser observados no Quadro 1.

A Portaria Normativa SRH/MP nº 3/2010 compreende a Norma Operacional de Saúde do Servidor - NOSS e apresenta as diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor público federal e o estabelecimento das competências para diversos atores envolvidos, inclusive para a Comissão Interna de Saúde do Servidor Público – CISSP². Desde 2010, os órgãos e entidades da administração pública federal aguardam a expedição de normativo que regulamente o funcionamento e delinheie a atuação da CISSP e exija efetivamente a sua adoção pelos órgãos e entidades da administração pública federal.

¹ O SIASS e a normatização decorrente, são partes de um processo que objetiva a efetiva implementação da política de atenção à saúde e segurança do servidor público federal, com normativos específicos produzidos num processo de construção coletiva conduzido pelo MPOG.

² A CISSP é uma organização que possui a base de concepção similar à da CIPA, qual seja, a promoção da participação do trabalhador propondo uma atuação mais efetiva dos servidores com relação a assuntos que afetam ou podem afetar a sua saúde.



Quadro 1: Legislação e normativos relacionados ao SIASS

Dispositivo normativo/legal	Objeto principal
Decreto nº 6.833/2009	Institui o SIASS
Artigo 317 da Lei nº 11.907/2009, Decreto nº 6.856/2009 e as Portaria Normativa SRH/MPOG nº 4/2009, Portaria Normativa SRH/MPOG nº 5/2011, Portaria Normativa SRH/MPOG nº 783/2011 e Portaria SEGEP/MP nº 1.912/2012	Exames médicos periódicos de saúde
Lei nº 8.112/1990, Decreto nº 7.003/2009, Portaria Normativa SRH/MPOG nº 797/2010, Orientação Normativa nº 3/2010 e MPV nº 479/2009 – convertida na Lei nº 12.269/2010.	Perícias médicas e licenças por motivo de saúde
Artigos 68 a 70 da Lei nº 8.112/1990, artigo 12 da Lei nº 8.270/1881, Orientação Normativa nº 2/2010, Decreto nº 97.458/1989 e Decreto nº 877/1993.	Adicionais de insalubridade, periculosidade e irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas.
Portaria SRH/MPOG nº 1.261/2010	Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental
Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010	Norma Operacional de Saúde do Servidor
Portaria Normativa nº SEGEP/MP nº 6/2012	Diretrizes em saúde bucal para a promoção da saúde do servidor público federal
Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 1.397/2012	Cooperação Técnica para implantação das Unidades do SIASS
Portaria Normativa SRH/MPOG nº 5/2010 e Portaria MPOG nº 625/2012	Assistência à saúde suplementar

Fonte: Fonseca (2013)

Como já mencionado, a NOSS integra um conjunto de ações da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal. Segundo Brasil (2010), a NOSS fundamenta as ações de atenção à saúde do servidor, priorizando a prevenção dos riscos à saúde, a avaliação ambiental e a melhoria das condições e da organização do processo de trabalho de modo a ampliar a autonomia e o protagonismo dos servidores.

Brasil (2010) prevê atribuições e competências para a efetivação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal, compartilhadas entre o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor, composto por diversos Ministérios; o Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor do MPOG; e em cada órgão ou entidade: o Dirigente; o Gestor de Pessoas ou de Recursos Humanos; a Equipe de Vigilância e Promoção; a CISSP e o próprio servidor. Essas atribuições e competências são definidas naquele normativo, conforme Brasil (2010), com foco principal na propositura, implementação e gerenciamento de ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho. Nesse sentido, é definida a participação dos servidores, e as exigências e responsabilidades quanto à capacitação dos servidores e de todos os envolvidos e quanto à viabilização dos meios e recursos necessários para o planejamento e coordenação e

execução das ações de vigilância em saúde e de promoção à saúde – sempre com o foco na implementação de medidas de prevenção e de correção nos ambientes e processos de trabalho.

Conforme Brasil (2010), compete ao Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor do MPOG normatizar, coordenar, orientar e supervisionar a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal e articular com os órgãos competentes para garantias da provisão de recursos humanos e orçamentários necessários ao desenvolvimento das atividades.

É relevante destacar que recentemente foi promovida uma revisão da estrutura regimentar do MPOG, por meio do Decreto nº 7.675, de 23 de janeiro de 2012, efetuando a criação da Secretaria de Gestão Pública – SEGEP – como resultado da fusão entre a Secretaria de Gestão – SEGES – e parte da Secretaria de Recursos Humanos – SRH. Com a mudança, o Departamento de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor é redefinido para Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor, ora integrante da SEGEP com seguintes competências (dentre outras): propor diretrizes referentes às **políticas de atenção à saúde e segurança do trabalho** [...]; propor normas referentes à [...] **vigilância e promoção à saúde** [...]; realizar estudos e análises sobre **saúde e segurança do trabalho** [...] (Brasil, 2012a, **grifo nosso**)



Resumindo, pode-se afirmar que está evidenciada a competência do MPOG para estabelecer normas complementares, no seu âmbito de atuação, com o objetivo de assegurar a proteção à saúde dos servidores, o que é explicitado na já citada normatização estruturante do SIASS, com destaque para a NOSS e na própria competência legal/regimental estabelecida para o recentemente criado Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor da SEGEP do MPOG.

Conforme será abordado a seguir, na hipótese de existir lacuna legal, é facultada às entidades e órgãos públicos federais com servidores regidos pelo RJU a utilização de outras normas técnicas pertinentes que não aquelas emitidas pelo MPOG, inclusive as Normas Regulamentadoras expedidas pelo MTE e mesmo uma norma de adesão voluntária como as referentes a SGSST.

A principal norma relacionada com o tema segurança e saúde no trabalho, a Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, preconiza que compete ao MPOG estabelecer normas complementares, no seu âmbito de atuação, com o objetivo de assegurar a proteção à saúde dos servidores. Adicionalmente, a Orientação Normativa SRH/MPOG nº 2/2010, referente à concessão de adicionais ocupacionais, estabelece que: compete aos dirigentes dos entes da administração pública federal promover as medidas necessárias à redução ou eliminação dos riscos, bem como a proteção contra os respectivos efeitos.

No entanto, existe um dispositivo normativo flexibilizador a ser acionado em caso de ausência de regulamentação legal ou normativa, inclusive técnica, destinada aos servidores públicos federais. Esse dispositivo, presente na já mencionada Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, estipula que, quando não existir regulamentação legal destinada aos servidores públicos, deve-se buscar referências em normas nacionais, internacionais e informações científicas atualizadas. (Brasil, 2010)

Nessa mesma linha de dispositivos normativos flexibilizadores aplicáveis à administração pública federal, citamos o Decreto nº 6.856/2009 e a Orientação Normativa SRH/MPOG nº 2/2010. O Decreto nº 6.856/2009 estipula, em seu artigo 7º, que os servidores expostos a agentes químicos serão submetidos aos exames específicos de acordo com as dosagens de indicadores biológicos previstos em normas expedidas pelo MTE ou pelo Ministério da Saúde. O mesmo Decreto, em seu artigo 8º, assevera que os servidores expostos a outros riscos à saúde serão submetidos a exames complementares previstos em normas de saúde, a critério da administração. Já a Orientação Normativa SRH/MPOG nº 2, de 19 de fevereiro de 2010, que orienta quanto à concessão de adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X e substâncias radioativas permite a utilização de limites de

tolerância e critérios constantes nas NR 15 e 16 expedidas pelo MTE.

Nota-se que, devido às lacunas ocasionadas pela inexistência ou incompletude de normativos específicos expedidos pelo MPOG, relacionados a segurança e saúde no trabalho, aplicáveis a órgãos e entidades da administração pública federal, existe possibilidade de utilização de outras normas não expedidas pelo MPOG, inclusive das NR expedidas pelo MTE, desde que essas não sejam conflitantes.

De acordo com Villela (2010, p. 6), “O servidor público, assim como qualquer outro trabalhador, tem assegurado o direito a um meio ambiente de trabalho salutar e equilibrado, que lhe acarrete uma sadia qualidade de vida.” Conforme este autor, o fato do tomador dos serviços ser o Estado não pode jamais mitigar ou dificultar a aplicação de todas as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho, independentemente do regime jurídico a que os servidores estejam submetidos, sejam celetistas ou estatutários.

Complementando esse entendimento, Villela (2010, p. 9) cita a Orientação nº 7, da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho que conclui que o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta e indireta, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas nas normas regulamentadoras expedidas pelo MTE, por se tratarem de direitos sociais dos servidores, ainda que exclusivamente estatutários.

Como se pode observar, Villela (2010, p. 3) defende a aplicação da legislação celetista relativa a higiene, saúde e segurança do trabalho, incluindo as NR, a órgãos e entidades que possuam servidores estatutários, desde que compatíveis com a lei específica de regência destes servidores e com as condições inerentes às circunstâncias envolventes à prestação de serviços, até que sejam editadas leis que venham a contemplar de modo mais efetivo e adequado este direito fundamental.

Desta forma, é possível concluir pela possibilidade de utilização complementar pela administração pública federal de normativos nacionais e internacionais e estudos científicos, inclusive os expedidos pelo MTE e presentes na legislação celetista, na existência de lacunas normativas, desde que não sejam conflitantes com os normativos específicos expedidos.

2.1. SGSST: conceitos, definições, um breve histórico e aspectos gerais referentes à aplicação no Brasil e em outros países.

Segundo De Cicco (1996), um sistema de gestão pode ser definido como a estrutura organizacional, responsabilidades,



procedimentos, processos e recursos necessários para que uma organização possa implementar a gestão da qualidade, a ambiental ou a da segurança e saúde no trabalho. Referindo-se especificamente a SGSST, a ABNT (2010) define sistema de gestão como sendo “uma estrutura organizacional com definições de responsabilidades técnicas e administrativas para desenvolver e implementar sua política de SST e para gerenciar seus riscos por meio de técnicas e das melhores práticas disponíveis de SST.”

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

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

Devido ao impasse envolvendo competência para elaboração de norma internacional de requisitos para SGSST, estabelecido entre o maior organismo de normalização mundial, a *International Organization for Standardization* – ISO, e o organismo internacional que é referência em matérias de segurança e saúde no trabalho, a OIT, ainda não foi elaborada uma norma internacional com esse teor. A própria OIT (2011) relata que o Conselho de Administração da OIT reafirmou, em 2007, a competência da OIT em matérias relacionadas a segurança e saúde no trabalho e, por esse motivo, solicitou à ISO que se abstinhasse de desenvolver uma norma internacional de SGSST. Com posição divergente, Cerqueira (2010) afirma que a ISO decidiu não elaborar normas para SGSST, por considerar que o tema não era de interesse internacional. Contudo, a ISO iniciou em 2013 o desenvolvimento de uma norma que tem como objeto SGSST, a qual tem proposta de se chamar ISO 45001 e sua publicação está prevista para outubro de 2016.

Assim como no plano internacional, no Brasil também foi instaurado um impasse quanto à questão da normalização oficial de SGSST. Por um lado, a Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT – reconhecida pelo Estado brasileiro como organismo oficial de normalização do Brasil, colocou

em discussão e publicou a norma brasileira referente a SGSST estabelecendo a sua vigência inicial para dezembro de 2011, posteriormente prorrogada para dezembro de 2014. Pelo outro, o MTE, autoridade regulamentadora em matéria de segurança e saúde no trabalho para empresas celetistas, começou a discussão interna e, em 2011, instituiu grupo de trabalho tripartite para a elaboração de uma norma regulamentadora referente a SGSST, sem qualquer menção para utilização da ABNT NBR 18801 como base para a regulamentação em tela. O Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho – PLANSAT prevê que sejam feitas negociações para modificação da referida norma expedida pela ABNT (Brasil, 2012b).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2011), muitos países formularam estratégias nacionais de segurança e saúde no trabalho que integram a abordagem dos sistemas de gestão. A OIT publicou em 2001 o documento “Sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho: Diretrizes práticas da OIT” com abordagem tripartida, o qual se tornou um modelo utilizado para o desenvolvimento de normas nacionais nessa área.

Devido à lacuna existente com relação à normatização em SGSST, tanto de normalização internacional e nacional, como de regulamentação técnica, no Brasil, as organizações privadas preocupadas com o seu resultado em segurança e saúde no trabalho e que requerem requisitos de SGSST, normalmente adotam a norma *Occupational Health and Safety Assessment Series* – OHSAS 18001. Essa norma teve a elaboração conduzida pela Instituição Britânica de Normalização (*British Standards Institution* – conhecida pela sigla BSI), com a primeira versão publicada em 1999 e segunda, ora vigente, em 2007.

Embora a certificação de SGSST de empresas celetistas com base na norma OHSAS 18001 não seja reconhecida pelo Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade por não ser a OHSAS uma norma desenvolvida no âmbito do processo de normalização internacional, essa certificação já é disponibilizada no mercado por organismos de avaliação da conformidade e usualmente requerida por organizações da iniciativa privada. Mesmo inexistindo uma norma nacional e não havendo expresso incentivo ou cobrança do Estado para que organizações se certifiquem, ocorreu, nos últimos anos, um acréscimo na quantidade de empresas brasileiras que tiveram seus SGSST certificados, conforme pode ser observado na tabela 1.

Tabela 1: Evolução da certificação com base na OHSAS 18001 no Brasil no período de 2004 a 2012

Ano	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Quantidade de empresas certificadas	217	350	392	476	478	434	740	748	846

Fonte: Proteção (2013)



Proteção (2013) afirma que a norma OHSAS 18001 permanece sendo referência e soberana quando o assunto é certificação em SGSST. De acordo com Proteção (2013), as expectativas das certificadoras são as mais animadoras em relação à procura das empresas pela certificação baseada na OHSAS 18001.

Segundo OIT (2011), nos últimos anos, a aplicação de SGSST foi alvo da atenção de empresas, governos e organizações internacionais enquanto estratégia para harmonizar as necessidades de empresas e de segurança e saúde do trabalho e para assegurar que trabalhadores possam participar mais efetivamente na implementação de medidas preventivas. Para a OIT (2011), durante a última década, a abordagem sistêmica da gestão de segurança e saúde no trabalho tornou-se popular e foi introduzida, na grande maioria dos países, tanto em nações industrializadas como em países em desenvolvimento, por meio de disposições regulamentares ou de mecanismos voluntários. De acordo com OIT (2011), em países como Indonésia, Noruega e Singapura os SGSST foram introduzidos por meio de regulamentação. Já países como a Austrália, Nova

Zelândia, China, Taiwan e Tailândia houve a introdução por meio de normas nacionais voluntárias com suporte de mecanismos de certificação. Enquanto que, no estudo na OIT (2011), Hong-Kong, Japão e Coreia utilizam sistemas voluntários por meio da promoção de linhas orientadoras nacionais de SGSST elaboradas por uma entidade nacional de normalização e países como Índia e Malásia adotaram um SGSST de adoção voluntária baseado nas Diretrizes da OIT de 2001.

Os SGSST, de uma forma geral, utilizam como base o ciclo do PDCA (Plan-Do-Check-Act), uma ferramenta que reflete o compromisso com a filosofia da melhoria contínua, facilita a integração aos outros sistemas de gestão e equaliza eventuais diferenças geográficas, sócio-culturais e porte da organização. Nesse sentido, muitas das características do SGSST se confundem com práticas sólidas de gerência defendidas por proponentes da excelência da qualidade e dos negócios, como se pode notar da figura 1, que explicita o Sistema de Gestão em Segurança e Saúde Ocupacional – SGSSO – baseado na OHSAS 18001.



Figura 1: Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho baseado na OHSAS 18001

Fonte: Fonseca (2013), baseada na OSHAS 18001:2007

Para Makishima (2011), a certificação com base na OHSAS 18001 demonstra o nível de excelência das organizações no que tange à sua aplicação prática no campo da prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais e na manutenção de regras, procedimentos e boas condições de trabalho para os seus empregados.

É importante destacar que as normas ABNT NBR 18801 e BSI OHSAS 18001 e as Diretrizes relativas ao sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho – ILO-OSH 2001 – possuem uma base comum, tendo inclusive a norma BSI OHSAS 18001:2007 e as Diretrizes relativas ao sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho – ILO-OSH 2001 – servido de consulta quando da elaboração da ABNT NBR 18801.

2.2. Conceitos de norma técnica, regulamento técnico, norma mandatória, acreditação, avaliação da conformidade, designação e certificação.

A norma ABNT NBR 18801, como mencionado anteriormente, é uma norma técnica nacional publicada pela ABNT. Para CONMETRO (2007, p. 5, **grifo nosso**), uma norma técnica é definida como:

“documento estabelecido por consenso e emitido por um organismo reconhecido, que fornece, para uso comum e repetido, regras, diretrizes ou características para produtos, serviços, bens, pessoas, processos ou métodos de produção, cujo cumprimento não é obrigatório. Pode também tratar de terminologia, símbolos, requisitos de embalagem, marcação ou rotulagem aplicáveis a um produto.”



No Brasil, o processo de elaboração e publicação de normas técnicas nacionais é conduzido pela ABNT, uma entidade nacional, privada e sem fins lucrativos com competência reconhecida pelo Estado brasileiro para normalização no âmbito nacional. As normas técnicas são de adesão voluntária pelas organizações.

O ABNT ISO/IEC GUIA 2 (2006, p.5) conceitua regulamento técnico como um regulamento que “estabelece requisitos técnicos, seja diretamente, seja pela referência ou incorporação do conteúdo de uma norma, de uma especificação técnica ou de um código de prática.” Na esfera federal do Estado brasileiro, regulamento técnico é definido como:

“documento que enuncia as características de um produto ou os processos e métodos de produção a ele relacionados, incluídas as disposições administrativas aplicáveis, cujo cumprimento é obrigatório. Pode tratar parcial ou exclusivamente de terminologia, símbolos e requisitos de embalagem, marcação ou rotulagem aplicáveis a um produto, serviço, bens, pessoas, processo ou método de produção.” (CONMETRO, 2007, p.5, grifo nosso)

Num regulamento, são estabelecidos requisitos técnicos, seja diretamente, seja pela referência ou incorporação do conteúdo de uma norma técnica, de uma especificação técnica ou de um código de prática. É importante salientar que, conforme já mencionado, as normas técnicas são entendidas como de caráter voluntário, entretanto sua referência ou transcrição em regulamentos por autoridades públicas competentes para regulamentação que as conferem um caráter compulsório, sendo essas, a partir desse ato, consideradas normas mandatórias. O ABNT ISO/IEC GUIA 2 (2006, p. 12) define norma mandatória como “norma cuja aplicação é obrigatória em virtude de uma lei geral, ou de uma referência exclusiva em um regulamento.”

As normas técnicas, normalmente, são utilizadas como requisitos para programas de avaliação da conformidade, regulamentados por autoridades públicas com competência para regulamentação e executados por organismos de avaliação de conformidade acreditados. Para ABNT NBR ISO/IEC 17000 (2005, p. 1), avaliação da conformidade é a “demonstração de que os requisitos especificados relativos a produto, processo, sistema, pessoa ou organismo são atendidos”. Sendo que, para essa norma, requisitos especificados correspondem à necessidade ou expectativa que é expressa em normas, regulamentos ou especificações técnicas e produto é o resultado de um processo. Esta norma (2005, p. 2) define também “organismos de avaliação da conformidade” como sendo “organismos que executam os serviços de avaliação da conformidade”.

A função de acreditação³ é definida como sendo a “atestação de terceira parte relacionada a um organismo de avaliação da conformidade, comunicando a demonstração formal da sua competência para realizar tarefas específicas de avaliação da conformidade” (ABNT NBR ISO/IEC 17011, 2005). Nesse sentido, o órgão acreditador reconhece a competência técnica e gerencial de organismos de avaliação da conformidade, os quais reconhecem a conformidade de um sistema de gestão, produto, processo, serviço ou pessoal.

Para INMETRO (2007), os principais mecanismos de avaliação da conformidade compreendem: certificação, declaração da conformidade do fornecedor, inspeção, etiquetagem e ensaio. A certificação de produtos ou serviços, sistemas de gestão e pessoas é, por definição, realizada pela terceira parte, isto é, por uma organização independente para executar essa modalidade de avaliação da conformidade. A certificação de sistemas de gestão atesta a conformidade do modelo de gestão de fabricantes e prestadores de serviço em relação a requisitos normativos.

Segundo ABNT NBR ISO/IEC 17000 (2005, p. 6), a designação é a autorização emitida por entidade governamental para que um organismo de avaliação da conformidade possa realizar atividades específicas de avaliação da conformidade.

Método.

O método utilizado para construção da proposta de avaliação da conformidade para a administração pública federal brasileira relativa a um Sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho baseia-se no arcabouço teórico apresentado e em dois exemplos de programas de avaliação da conformidade existentes, os quais detêm relação com o tema proposto.

3.1. Um resumo da experiência dos Estados Unidos da América com o Programa Voluntário de Proteção (Voluntary Protection Program – VPP)

Os Estados Unidos da América desenvolvem desde 1982 um Programa Voluntário de Proteção (Voluntary Protection Program – VPP) com o objetivo de certificar empresas que efetuam de maneira eficaz a gestão da segurança e saúde do trabalhador. Esse programa é desenvolvido pela Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration – OSHA) uma agência de governo que faz parte do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos da América. É um programa que permite a certificação de empresas em três categorias: Programa de Demonstração, Programa Merito e Programa Estrela.

³No Brasil, a Coordenação Geral de Acreditação (Cgcre) do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – Inmetro – é o organismo de acreditação de organismos de avaliação da conformidade reconhecido pelo Governo Brasileiro (Decreto nº 6.275/2007).



Empresas podem participar do Programa de Demonstração quando não conseguem atender aos requisitos do Programa Estrela. As empresas participantes do Programa de Demonstração são avaliadas anualmente, com limite de cinco anos. Os resultados advindos do Programa de Demonstração podem apontar a necessidade de reformulação dos requisitos para o Programa Estrela.

As empresas participantes do Programa Mérito possuem potencial e vontade para alcançar o nível Programa Estrela e estão implementando medidas planejadas para cumprir plenamente todos os requisitos para participação do Programa Estrela, ou seja, possuem um plano de ação construído em torno dos requisitos para o Programa Estrela, estando empenhadas em melhorar o programa de segurança e saúde da empresa, com o estabelecimento dos recursos necessários para fazê-lo dentro de um período de tempo especificado. As empresas do Programa Mérito também são avaliadas anualmente *"in loco"*.

As empresas do Programa Estrela cumprem todos os requisitos VPP, sendo esse o nível mais exigente, mas também o mais prestigiado. Essas empresas também são avaliadas *"in loco"*, no entanto as avaliações são efetuadas a cada três anos. Segundo Gordon (1997), os elementos constantes do VPP são relacionados ao sistema de gestão, semelhantes aos presentes na ISO 9001 e ISO 14001.

O processo de participação nos VPP foi assim definido pela OSHA: a empresa efetua a sua inscrição e uma vez que OSHA está, no papel, convencida de que o empregador se qualifica para o programa, uma visita no local é realizada. Uma equipe efetua a visita no local e apresenta as suas conclusões, por meio de relatório escrito, à empresa participante e ao Secretário Adjunto do Trabalho (Chefe da OSHA). Se aprovada, a empresa candidata é informada por carta e um certificado de aprovação e bandeira são entregues numa cerimônia realizada no local de trabalho aprovado, ou perto dele. Também são realizadas cerimônias com entrega de placas para reconhecimento das empresas do Programa Estrela que recebem a renovação da participação no Programa. Além dos certificados e cerimônias como forma de valorização da participação nos VPP, a OSHA retira as empresas participantes do VPP da programação anual de inspeções de fiscalização pelo Estado. Entretanto, ocorrências de reclamações dos empregados, acidentes graves ou liberações químicas significativas são tratadas de acordo com os procedimentos de execução de rotina. Pautando-se nesse modelo, Gueiros Júnior *et al.* (2000), propuseram um modelo de avaliação da conformidade e certificação que denominaram Certificação Pública para a Qualidade nos Ambientes do Trabalho a ser aplicado nas empresas celetistas brasileiras.

Em linhas gerais, a proposta de Gueiros Júnior *et al.* (2000, p. 16) prevê certificação variável com escala de

gradação mínima, satisfatória, adequada ou plena, de acordo com o grau de maturidade dos SGSST das empresas. Gueiros Júnior *et al.* (2000, p. 16) propõem sistemas de valorização da certificação com diversas vantagens para as empresas certificadas quando comparadas com empresas não certificadas. No modelo proposto, a vigilância do processo de certificação é realizada pelos próprios trabalhadores e pelos sindicatos.

3.2. Um resumo do Programa de Acreditação de Operadoras de Planos Privados de Assistência à Saúde

O governo federal brasileiro, por meio da Agência Nacional de Saúde – ANS, instituiu, em novembro de 2011, o Programa de Acreditação de Operadoras de Planos Privados de Assistência à Saúde. Brasil (2011a) dispõe sobre o modelo de acreditação das operadoras de planos privados de assistência à saúde. Esse modelo prevê que Coordenação-Geral de Acreditação (Cgcre) do Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia – Inmetro – deve realizar processo avaliativo para reconhecer a competência dos organismos de certificação que pretenderem executar o Programa de Acreditação de Operadoras de Planos Privados de Assistência à Saúde – OPS, em conformidade com requisitos estabelecidos pela CGCRE e pela ANS. Cabe a Diretoria de Normas e Habilitação das Operadoras – DIOPE – da ANS homologar os organismos de certificação acreditados pela Cgcre do Inmetro que executarão o Programa de Acreditação OPS, desde que atendam aos requisitos estabelecidos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Freitas (2012) reconhece que recai sobre o Poder Executivo Federal a maior parte das atribuições para, efetivamente, implementar o disposto no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, ou seja: garantir aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nesse sentido, Villela (2010, p. 7) apresenta o seguinte questionamento retórico:

"Como exigir, através de órgãos de fiscalização, que as empresas e outros entes de direito privado observem as normas de saúde e segurança do trabalho, reduzindo os riscos ocupacionais, se os próprios entes públicos não se debruçarem nesta relevante tarefa, buscando propiciar a seus trabalhadores (servidores) um ambiente de trabalho condizente com a dignidade da pessoa humana?"

Os entes da administração pública federal devem buscar a excelência interna em matérias de saúde e segurança no trabalho e servir de exemplo adotando práticas de gestão



que sejam referência para os demais entes públicos de todos os níveis e esferas de governo e para as demais organizações empresariais atuantes no território brasileiro. Na busca da excelência neste campo, o cumprimento da legislação vigente é considerado como mínimo e a implementação de SGSST podem ser o caminho tanto para que órgãos e entidades da administração pública federal cumpram a legislação e implementem ações para a humanização do ambiente do trabalho propiciando ambientes de trabalho seguros, que não sejam nocivos à saúde dos servidores e que protejam a integridade física das pessoas que neles laborem e aquelas que os visitem e que coloquem o servidor público como ator, e protagonista, na gestão de SST.

Segundo Minetti (1996), o trabalhador é o principal componente que determina o sucesso ou o fracasso de um sistema de trabalho. Para os SGSST, a participação dos trabalhadores também é um dos principais seus componentes. Essa assertiva é tão correta que as normas referentes a SGSST possuem a participação dos trabalhadores como um dos seus elementos de base. O SGSST “não pode funcionar devidamente sem a existência de um diálogo social efetivo, seja no contexto de comissões de segurança e saúde ou de outros mecanismos, tais como negociações de convenções coletivas.” (OIT, 2011, p. 10)

A proposta de programa de avaliação da conformidade de SGSST para a administração pública federal constante nesse artigo utiliza-se de aspectos constantes do estudo de Gueiros Júnior *et al.* (2000) direcionada ao MTE, do modelo de Programas Voluntários de Prevenção desenvolvido nos Estados Unidos da América e do Programa de Acreditação de Operadoras de Planos Privados de Assistência à Saúde, conduzido pela ANS. Ela parte do pressuposto que o MPOG irá regulamentar a atuação das CISSP, preconizada pela Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3/2010, ou outra instância de participação dos servidores para discussão e participação efetiva em assuntos relacionados com segurança e saúde no trabalho.

Assim, propõe-se que o Programa de Avaliação da Conformidade de SGSST seja desenvolvido com base nos requisitos a serem estabelecidos pelo MPOG, os quais podem considerar os requisitos das normas OHSAS 18001 ou ABNT NBR 18801 na integralidade ou em parte, sem que seja priorizada ou defendida a aplicação de qualquer dessas normas. Esse Programa de Avaliação da Conformidade de SGSST deverá ser pautado na certificação. A proposta encontra-se esquematizada na figura 2.

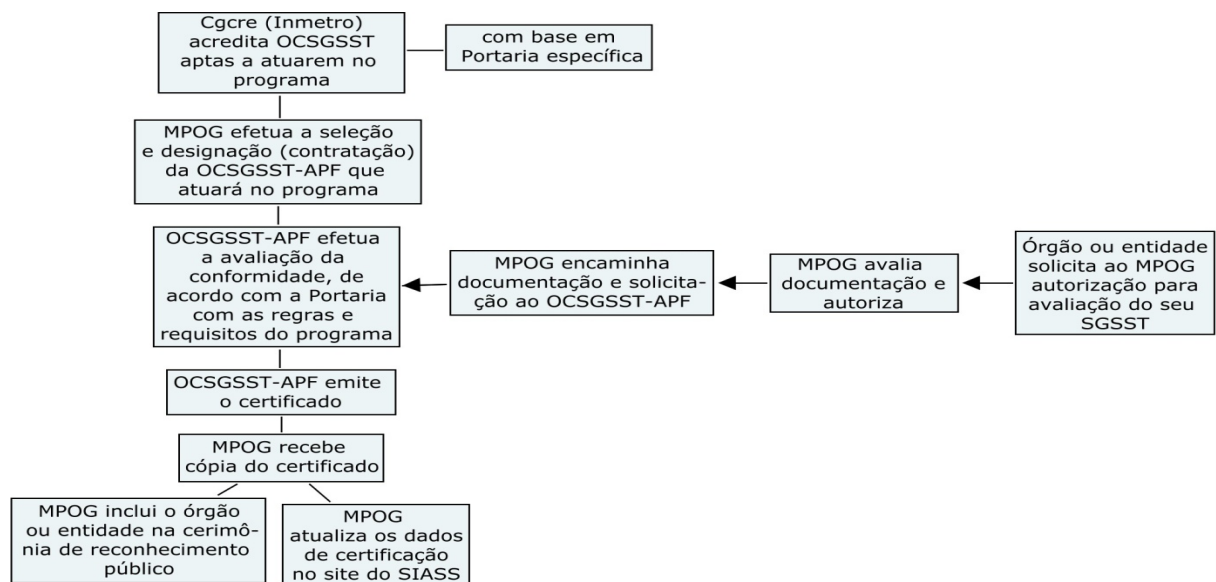


Figura 2: Esquema de avaliação da conformidade de SGSST.

Fonte: Fonseca (2013)

O funcionamento do programa dá-se do seguinte modo: o MPOG, como entidade regulamentadora, expede a portaria de regulamentação do programa. Tal portaria deve estabelecer as regras para a avaliação da conformidade e para a designação de organismo de avaliação da conformidade de SGSST que atenda aos requisitos pré-estabelecidos. Por sua vez, a Coordenação Geral de Acreditação do Inmetro – Cgcre - efetua a acreditação dos organismos de certificação dos SGSST dos órgãos e entidades públicas federais,

denominados Organismos de Certificação de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho na Administração Pública Federal (OCSGSST-APF), os quais serão as entidades responsáveis por conduzir todas as etapas do processo de certificação.

Nesse modelo, o MPOG designa formalmente, depois de realizado devido processo licitatório, um ou mais OCSGSST-APF devidamente acreditados para efetuar a avaliação



da conformidade dos SGSST de órgãos e entidades da administração pública federal e conceder as respectivas certificações. O órgão ou entidade que possua interesse em certificar seu SGSST solicita ao MPOG autorização para que seja procedida a avaliação de seu SGSST apresentando um relatório e documentação exigida.

O MPOG, como gestor do processo, efetua a análise prévia da documentação e autoriza o início do procedimento para certificação do órgão ou entidade. Superada a etapa de análise documental e aceitação da candidatura na categoria pretendida, o MPOG encaminha a documentação para o organismo designado autorizando-o a proceder a avaliação. O OCSGSST-APF deve encaminhar cópia do certificado ao MPOG e informar à Cgcre e ao MPOG a relação das certificações emitidas, bem como a suspensão e cancelamento das mesmas.

Visando ao reconhecimento de órgãos e entidades que se destacarem obtendo a certificação, o MPOG atualizará, no site do SIASS, as informações relacionadas a certificações concedidas e realizará cerimônias públicas anuais de entrega de certificados e premiações. Os órgãos e entidades certificados servirão de *benchmarking* para os demais que ainda não implantaram SGSST e que possuam esse interesse, visando a propagação das experiências de sucesso, considerando o processo de melhoria contínua desses órgãos ou entidades que tenham obtido certificação. Outro aspecto relevante é a importância que o MPOG fomenta propostas de implantação e implementação dos SGSST com a destinação de recursos para essa finalidade para os órgãos e entidades que manifestarem compromisso em participar do programa de avaliação da conformidade. Essa iniciativa seria essencial para que órgãos e entidades aderissem ao programa de avaliação da conformidade e se comprometessem com a melhoria de sua atuação no campo da segurança e saúde no trabalho e da qualidade de vida no trabalho.

Finalmente, é importante que os requisitos para a avaliação da conformidade, visando à certificação do SGSSO, baseiem-se em requisitos da norma OHSAS 18001:2007, por exemplo, e sejam incrementados com exigências específicas para a administração pública federal, com destaque para aquelas constantes na NOSS – Portaria SRH/MPOG nº 3/2010.

5. CONCLUSÕES

A proposta de Programa de Avaliação da Conformidade de SGSST para a Administração Pública Federal, objetivo principal do presente estudo, conduz a inúmeras alternativas para a regulamentação que seria conduzida pelo MPOG. Independentemente da forma de estruturação do Programa de Avaliação da Conformidade de SGSST, o sucesso do mesmo não será possível sem que sejam instituídas, nos órgãos ou

entidades, organizações que promovam a participação dos servidores nas discussões e definições relacionadas aos temas explicitados neste artigo.

Dentre as muitas vantagens da adoção da proposta aqui apresentada, destacam-se a redução de prejuízos relacionados aos acidentes e a redução do risco de doenças profissionais, a sistematização da gestão em saúde e segurança do trabalho. Contudo, os principais benefícios são a garantia do cumprimento da legislação aplicável, além da melhoria da satisfação e motivação dos funcionários pela promoção e garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com influência na qualidade do trabalho do órgão público.

A autoridade regulamentadora, no caso o MPOG, poderá incluir utilizar no Programa uma norma de SGSST, no todo ou em parte, ou incluir quaisquer outros requisitos que se fizerem necessários para propiciar ambientes de trabalho seguros, que não sejam nocivos à saúde dos servidores e que protejam a integridade física das pessoas que neles laborem e aquelas que os visitem, promoção da melhoria contínua das condições de trabalho, a prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho, com a humanização do trabalho e a minimização dos riscos provenientes dos processos e ambientes de trabalho e de hábitos de vida.

Em que pese a proposta seja o desenvolvimento de um programa para a avaliação da conformidade, independentemente desse programa ser instituído, os órgãos e entidades da administração pública podem implantar e implementar os requisitos referentes a SGSST objeto do presente estudo e avaliarem os benefícios da implementação de tais sistemas.

A exemplo da Espanha que a avaliação da conformidade da gestão relativa a SST em entes públicos é efetuada por uma entidade pública especializada – o Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, o modelo ora proposto também poderia ser desenvolvido com o próprio MPOG atuando como o único Organismo de Certificação de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho na Administração Pública Federal (OCSGSST-APF), constituindo equipe(s) de auditores e especialistas para avaliar a conformidade com base nos requisitos estabelecido para o Programa. Nesse caso, o MPOG teria a sua capacidade técnica devidamente avaliada, em observância aos preceitos da norma ABNT NBR ISO 17021:2011.

E, para concluir, é relevante destacar que é vasta a possibilidade de estudos complementares no campo do SGSST. Podem ser desenvolvidas pesquisas adicionais para aprofundar os estudos, principalmente aqueles referentes aos requisitos aplicáveis mais adequados à Administração Pública Federal brasileira. Dentre os estudos que poderiam ser desenvolvidos, pode-se citar a definição de perfis de



avaliadores e a capacitação necessária para esses. Também poderão ser desenvolvidos estudos com relação à introdução de pontuação, critérios para o relatório de avaliação e para a avaliação gradativa de requisitos e premiação de acordo com o nível de maturidade dos órgãos e entidades com relação à atuação em SST, SGSST e de maneira mais avançada de qualidade de vida no trabalho, introduzindo estudo de critérios de avaliação constantes no Prêmio Vitae Rio, no Prêmio Nacional da Gestão Pública – PQGF, no Prêmio Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho – promovido pela Associação Brasileira de Qualidade de Vida no Trabalho (ABQV) ou em outras premiações que tenham como foco o processo gradativo e evolutivo concernente à implantação e implementação de critérios e requisitos.

6. REFERÊNCIAS

ABNT NBR 18801 (2010), “Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho – Requisitos – NBR 18801”, Rio de Janeiro, Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, 15 p.

ABNT ISO/IEC GUIA 2 (2006), “Normalização e atividades relacionadas – Vocabulário geral”, Rio de Janeiro: ABNT, 15 p.

ABNT NBR ISO/IEC 17000 (2005), “Avaliação da conformidade: vocabulário e princípios gerais”, Rio de Janeiro: ABNT, 18 p.

ABNT NBR ISO/IEC 17011 (2005), “Avaliação de conformidade – Requisitos gerais para os organismos de acreditação que realizam acreditação de organismos de avaliação de conformidade”, Rio de Janeiro: ABNT, 23 p.

Andrade, E. T. de (2009), O Processo de Implementação da Política de Atenção à Saúde do Trabalhador em Instituições Públicas Federais: o desafio da integralidade. Dissertação (mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP. Rio de Janeiro.

Barreiros, D. (2002), Gestão da segurança e saúde no trabalho: estudo de um modelo sistêmico para as organizações do setor mineral, São Paulo, 317 f. Tese de Doutorado em Engenharia de Minas e Petróleo, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.

Brasil (2009), Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. “A política de atenção à saúde, previdência e benefícios do servidor público”. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília.

_____ (2010), Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria Normativa SRH/MPOG nº 3, de 7 de maio de 2010. “Estabelece orientações básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor – NOSS (...)”, Diário Oficial da União, Brasília, republicação, seção1, p. 128/129, 18 ago.

_____ (2011a), Agência Nacional de Saúde Suplementar. Resolução Normativa nº 277. “Institui o Programa de

Acreditação de Operadoras de Planos Privados de Assistência à Saúde”. Diário Oficial da União, Brasília, 07 nov.

_____ (2011b) Presidência da República. Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011. “Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST”, Diário Oficial da União, Brasília, 08 nov.

_____ (2012a), Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. “Ata da 23ª Reunião do Comitê Gestor do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor”. Brasília – DF, 29 jun. 2012. Disponível em: <<https://www2.siapenet.gov.br/saude/portal/public/index.xhtml>>. Acesso em: 20 fev. 2013.

_____ (2012b), Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social e Ministério da Saúde, “Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho”, abril de 2012.

BSI – British Standard Institution (2002), OHSAS 18001:1999 “Occupational health and safety management systems” – Specification. London.

Cerqueira, J. P. de (2010), Sistemas de Gestão Integrados: ISO 9001, OHSAS 18001, SA 8000: Conceitos e aplicações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2 Ed., 536 p.

CONMETRO, Conselho Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (2007), “Resolução n.º 5, de 18 de dezembro de 2007”. *Guia de Boas Práticas de Regulamentação*. Brasília, 40 p.

De Cicco, F. (1996), Manual sobre Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Vol. II, São Paulo: Tecnotexto S/C Ltda.

Fonseca, I. F. (2013), Proposta de um programa de avaliação da conformidade para sistema de gestão da segurança e saúde ocupacional aplicado aos órgãos e entidades da administração pública federal brasileira. Duque de Caxias, 169 f, Dissertação de mestrado em Metrologia e Qualidade, Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia -Inmetro.

Freitas, I. F. (2012), “Meio ambiente laboral equilibrado: um direito fundamental dos trabalhadores”, *Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, nº. 3204, Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/21455>>. Acesso em: 22 abr. 2012.

Gordon, W. A. (1997), “OSHA’S Voluntary Protection Program: are the rewards worth the task?”, *Engineering & Papermakers Conference*, 8 p. Disponível em: <<http://www.tappi.org/Bookstore/Technical-Papers/Conference-Papers/1997/ENG97/OSHAs-Voluntary-Protection-Program-Are-the-Rewards-Worth-the-Task-1997-Engineering-Conference-Pr.aspx>>. Acesso em: 15 mai. 2012.

Gueiros Júnior, S. & Lopes, A. da S. (2001), Globalização, flexibilização e desregulamentação. Modelos emergentes



para a inspeção do trabalho, Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: < <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/samuel-airton.doc>>. Acesso em: 5 mai. 2012.

INMETRO, Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (2007), “Avaliação da Conformidade: Diretoria da Qualidade”. 5ª Edição. Rio de Janeiro: Inmetro.

Jentsch, V. O. (2011), Monitoramento em segurança do trabalho: uma estratégia de gestão da segurança no trabalho na Universidade Federal do Paraná, 124f, Dissertação de Mestrado, Itajaí: Centro de Educação de Ciências Sociais e Jurídicas da Universidade Federal do Paraná.

Makishima, J. N. de Q. (2011), Gestão de segurança do trabalho na construção civil: a manutenção predial em uma indústria de alimentos. Curitiba, 137 p, Dissertação de Mestrado em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Minetti, L. J. (1996), Análise de fatores operacionais e ergonômicos na operação de corte florestal com motosserra. Viçosa: UFV, 211 p, Tese de Doutorado em Ciência Florestal, Universidade Federal de Viçosa.

OIT, Organização Internacional do Trabalho (2011), “Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua”, Turim: OIT, 29 p.

Proteção (2013), “Anuário Brasileiro de Proteção 2013: Gestão de SST”, *Revista Proteção*. Disponível em: http://www.protecao.com.br/_system/scripts/download.php?file=upload/protecao_materiaarquivo/497.pdf, acesso em: 15 jun. 2014.

Villela, F. G. (2010), “A proteção do meio ambiente do trabalho no serviço público”, artigo disponível em: <http://prt1.mpt.gov.br/?sc=artigos/artigos.php>, publicado em 03 ago. 2010, acesso em: 17 abr. 2012.