

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS**  
**UNIDADE ACADÊMICA DE PÓS-GRADUAÇÃO**  
**CURSO DE ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

**MARGARETH HAUBRICH**

**FATORES CRÍTICOS PARA A MANUTENÇÃO DA CERTIFICAÇÃO DE  
UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE  
DA INDÚSTRIA**

**Porto Alegre**

**2018**

MARGARETH HAUBRICH

**FATORES CRÍTICOS PARA A MANUTENÇÃO DA CERTIFICAÇÃO DE UM  
SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DA  
INDÚSTRIA**

Artigo apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho, pelo curso de Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientador: Prof. Ms. Rogério Bueno de Paiva

Porto Alegre

2018

# FATORES CRÍTICOS PARA A MANUTENÇÃO DA CERTIFICAÇÃO DE UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO AMBIENTE DA INDÚSTRIA

Margareth Haubrich

**Resumo:** O número expressivo de acidentes do trabalho, os altos custos relacionados a esses acidentes, o mercado cada vez mais competitivo e a pressão da sociedade reforçam, nas empresas, a necessidade de implantar um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador (SGSST) e, por consequência, a Certificação da sua Gestão de Saúde e Segurança, através da aplicação da norma OHSAS 18001. Há, no entanto, diversos desafios associados à implantação da certificação de um SGSST, assim como à manutenção desta. O presente estudo tem por objetivo apresentar os fatores críticos para manutenção da Certificação OHSAS 18001 no ambiente da indústria. Para as empresas avaliadas, verifica-se que percepção de que a Gestão de Saúde e Segurança pode ser mantida sem a certificação OHSAS 18001 foi fator fundamental na decisão de descontinuar a certificação do seu SGSST e que a exigência ou o reconhecimento do mercado seria fator decisivo para a retomada desse empreendimento.

**Palavras-chave:** OHSAS 18001. Sistema de Gestão de Saúde e Segurança. Certificação Sistema de Gestão.

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho - OIT, são registrados no mundo um total de 2,34 milhões de acidentes de trabalho mortais a cada ano, sendo que destes 321 mil se devem a acidentes e os restantes são causados por enfermidades relacionadas com o trabalho. (OIT, 2013).

O número expressivo de acidentes do trabalho, os altos custos relacionados a esses acidentes, o mercado com crescente competitividade, a pressão da sociedade para que as empresas demonstrem cada vez mais seu compromisso com a responsabilidade socioambiental, além da inconsistência de conteúdo dos programas de segurança, reforçam, nas organizações, a necessidade de implantar um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador. (SILVA et al, 2011).

Para Segundo et al (2015), os dados da OIT são alarmantes e indicam que há muito a ser feito em busca da redução efetiva dos acidentes de trabalho que representam um enorme peso para a sociedade em termos de seguridade social, perda de produtividade e sofrimento humano.

A implantação de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador (SGSST) tem sido a principal estratégia para combater o sério problema socioeconômico dos acidentes e doenças ocupacionais e ainda pode ser usado pelas empresas como um fator para aumento de sua competitividade. A melhoria na segurança e saúde no trabalho aumenta a produtividade e a rentabilidade dos negócios, pois diminui as interrupções no processo, o absenteísmo e os acidentes e doenças do trabalho. Além do custo humano, acidentes e doenças ocupacionais impõem prejuízos financeiros aos indivíduos, aos empregadores e à sociedade como um todo. (SILVA et al, 2012).

Ainda conforme Silva et al (2011), a OIT divulgou, em 2011, que a implantação, na última década, de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde nas empresas tem sido fundamental para a melhoria das condições e do ambiente de trabalho. Também, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho estabelece que os SGSST são componentes essenciais de qualquer estratégia empresarial destinada a gerar ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Para a OIT (2011), estes sistemas de gestão têm por finalidade proporcionar um método para avaliar e controlar os riscos no trabalho, melhorando os resultados na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Destes sistemas, a norma OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) 18001 é o único certificável, motivo pelo é o que tem maior reconhecimento e aceitação no mundo. (RIANO-CASTALLAS et al, 2016). A OHSAS 18001 tem como objetivo fornecer às organizações os elementos de construção de um SGSST eficaz, aplicável a todos os tipos e portes de empresas, capaz de auxiliá-las a alcançar suas metas de segurança e saúde ocupacional.

Um processo de certificação envolve principalmente um intenso trabalho de controle e registro documental, grande volume de treinamentos e adequações de processo, que impõem às empresas um determinado investimento financeiro. Por vivência profissional desta autora, verifica-se que, apesar do esforço requerido na implantação da certificação de um SGSST, algumas empresas acabam, anos depois, abrindo mão do certificado conquistado.

O presente trabalho tem por objetivo apresentar os fatores determinantes para a manutenção de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança certificado, identificados em duas empresas do setor químico brasileiro.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador

De acordo com Oliveira et al (2008), um Sistema de Gestão é um conjunto de elementos inter-relacionados que são utilizados para estabelecer uma política e objetivos e, para assegurar que tais objetivos sejam alcançados, ele compreende a estrutura organizacional, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos.

Um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho, por sua vez, pode ser definido como parte do sistema de gestão de uma organização utilizada para desenvolver e implementar uma política e gerenciar seus riscos de segurança e saúde no trabalho. (CICCO, 2008). O autor ainda afirma que o sucesso do sistema depende do comprometimento de todos os níveis e funções e especialmente da Alta Direção. Um sistema desse tipo permite a organização desenvolver uma política de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), estabelecer objetivos, metas e processos para atingir os compromissos estabelecidos na política e executar ações de prevenção, conforme necessário para melhorar seu desempenho.

Alguns benefícios econômicos podem ser obtidos com a implementação de um SGSST. Embora a sua quantificação não seja tarefa simples, é importante que tais benefícios sejam identificados de forma a demonstrar às partes interessadas, sobretudo aos acionistas, o valor de uma gestão eficaz da segurança e saúde dos trabalhadores para a organização. Isso também confere às empresas a possibilidade de relacionar objetivos de SST a resultados financeiros específicos, assegurando dessa forma a disponibilização dos recursos necessários. Os benefícios potenciais associados a um SGSST eficaz incluem, entre outros. (RODRIGUES, 2005):

- demonstrar aos clientes o comprometimento com uma gestão de SST;
- manter boas relações com os sindicatos trabalhistas;
- obter seguro empresarial a um custo razoável;
- reforçar a imagem da organização e o seu *market share*;
- melhorar o controle do custo de acidentes;
- reduzir acidentes;
- melhorar as relações entre a indústria e o governo.

Oliveira et al (2010) também apresentam como vantagens de um SGSST: a redução do risco de acidentes do trabalho; a racionalização e confiabilidade de projetos, processos e produtos/serviços, que proporcionam a redução de acidentes e doenças ocupacionais; a minimização dos custos de processo; a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores; o fortalecimento da imagem da organização e o incremento da sua competitividade.

## **2.2 Certificação da Gestão de SST**

Para Oliveira et al (2008), a norma britânica BS 8800 (*Guide to Occupational Health and Safety Systems*), criada em 1996, foi a primeira tentativa bem sucedida de se estabelecer uma referência normativa para implementação de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde. Em 1999, foi publicada pela *British Standards Institution* (BSI) a norma OHSAS 18001, que foi formulada por um grupo de entidades internacionais (BVQI, DNV, LOYDS, SGS e outras) que se fundamentaram na BS 8800. Ela foi desenvolvida em resposta às necessidades das empresas em gerenciar suas obrigações de segurança e saúde ocupacional de uma maneira mais eficaz. Em julho de 2007, a norma OHSAS 18001:1999 foi substituída pelas OHSAS 18001:2007 e algumas alterações foram feitas, tais como a introdução de novas exigências e novos requisitos para a investigação de acidentes, refletindo assim, as experiências de 16000 organizações certificadas em mais de 80 países.

A OHSAS 18001 é aplicável a qualquer tipo e porte de organização que tenha como objetivos. (OLIVEIRA et al, 2008):

- estabelecer um SGSST, com a finalidade de eliminar ou minimizar riscos aos trabalhadores e outras partes interessadas que possam estar expostos a riscos de acidentes e doenças ocupacionais vinculados a suas atividades laborais;
- implementar, manter e melhorar de modo contínuo um SGSST;
- assegurar o atendimento a política de SST estabelecida pela organização;
- demonstrar sua conformidade às boas práticas de saúde e segurança a terceiros;
- buscar certificação de seu Sistema de Gestão por uma entidade externo;
- realizar autoavaliação de conformidade com a norma OHSAS.

Para Carvalho et al (2014), destacam-se entre os principais benefícios da implantação da OHSAS 18001: o aprimoramento na cultura de segurança, na eficiência nos resultados e redução de acidentes na produção; o incremento no controle de perigos e redução de riscos; o atendimento aos requisitos legais; o aumento da sua imagem no gerenciamento de riscos de acidentes; a redução de prêmios de seguros; a constituição de uma parte integral de sua estratégia de desenvolvimento sustentável; a demonstração do seu compromisso com a proteção do seu pessoal e dos ativos fixos e, por fim, a promoção das comunicações internas e externas.

Cicco (2008) enfatiza que a OHSAS 18001 contém apenas os requisitos que podem ser objetivamente auditados para fins de certificação e/ou autodeclaração. Ela não estabelece requisitos absolutos para o desempenho da Segurança e Saúde no Trabalho, além do compromisso de atender à legislação e regulamentos aplicáveis, bem como o comprometimento com a melhoria contínua. Assim, duas organizações que desenvolvam atividades de mesma natureza, mas que apresentem níveis diferentes de desempenho da SST, podem igualmente atender aos seus requisitos. A OHSAS 18001 baseia-se na premissa de que a organização irá, periodicamente, analisar criticamente e avaliar o seu Sistema de Gestão da SST, de forma a identificar oportunidades de melhoria e realizar as ações preventivas e corretivas necessárias.

Corroborando com esse pensamento, Silva et al (2012) afirmam que a norma OHSAS 18001 foi desenvolvida para atender os anseios das organizações para o desenvolvimento de uma norma que permitisse a avaliação e certificação do seu próprio Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho. Na versão 2007, foram inseridos novos requisitos, tais como: a definição clara da necessidade de implantação de processo de gestão de mudanças, maior ênfase na importância da saúde, a necessidade da hierarquização dos controles e maior alinhamento com a ISO 14001:2004.

Da mesma forma, Almeida et al (2014) relatam que as organizações podem padronizar seu SGSST por meio de normas e diretrizes, sendo que a mais conhecida e utilizada é a OHSAS 18001, que visa atender as necessidades das empresas com relação ao gerenciamento de suas obrigações de segurança e saúde no trabalho. A norma OHSAS especifica requisitos para um SGSST, possibilitando que determinada organização desenvolva e implemente uma política e objetivos que

levem em consideração requisitos legais e outros subscritos pela organização, assim como informações sobre riscos de SST. Pretende-se que seja aplicada a todos os tipos e tamanhos de organização e adequada a diferentes situações geográficas, condições culturais e sociais.

No início de 2013, a Organização Internacional de Normalização (ISO) iniciou o desenvolvimento de uma nova Norma de Sistema de Gestão, com foco em Saúde e Segurança Ocupacional. A norma recentemente publicada, em janeiro de 2018, como ISO 45001 é uma alternativa à OHSAS 18001. A estrutura básica da Norma ISO de SGSST é a mesma das ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. As contribuições efetivas dessa nova norma estão em seu caráter mais abrangente que inclui a saúde e segurança do trabalho em nível de importância dos demais sistemas e por sua compatibilidade e integração e facilidade de gerenciamento. Além disso, existe o objetivo de mudar a mentalidade de que é simplesmente uma norma de certificação para de ser uma norma de negócios, de modo a promover maior valor aos empreendedores. É importante que as empresas tenham a compreensão de que acidentes podem prejudicar significativamente sua imagem e reputação. (SEGUNDO et al, 2015).

Para facilitar o entendimento sobre a antecedência da norma OHSAS 18001 em relação à ISO 45001, é apresentado um breve histórico da publicação dessa norma ISO. (LACEY et al, 2018?):

- Em 1996 – British Standards Institute (BSI) criou a norma inglesa BS 8800, “Guia de gestão da saúde e segurança no trabalho”. Da mesma forma como a Norma britânica BS 5750 deu origem à norma de Gestão da Qualidade ISO 9001 (em 1987), e a Norma BS 7750 foi a base para a norma de Gestão Ambiental ISO 14001 (em 1996), esperava-se um movimento internacional para elaboração de uma norma ISO para a gestão de SST;
- Em 1996 – um seminário da ISO debateu se era apropriado desenvolver uma norma ISO para Sistema de Gestão de SST e acabou decidindo não dar início ao processo, por força de alguns países e da OIT;
- Em 1999 – a BSI trabalhou com outros organismos nacionais de normalização e consultorias especializadas para desenvolver a OHSAS 18001, que atendeu a crescente demanda por um padrão certificável. Foi observada uma disseminação de critérios diferenciados para os países, incluindo alguns que fazem referência a estas normas em sua legislação. O



mercado de auditorias e certificação se desenvolveu, principalmente com a OHSAS 18001;

- Em 2007 – realização de nova consulta na ISO para avaliar a criação de uma norma internacional de Sistema de Gestão de SST, resultando em uma segunda decisão de espera. Nesse ano ainda, foi publicada uma nova versão da OHSAS 18001, que conferiu maior ênfase à saúde, além de um maior alinhamento à norma ISO 14001:2004;
- Em 2008 – o guia BS 8800 foi convertido em BS 18004 em 2008 para fornecer orientação de apoio para a OHSAS 18001;
- Em 2010 – a ABNT publica a norma brasileira NBR 18801 – Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – requisitos, através de sua Comissão Especial de Estudos de Segurança e Saúde Ocupacional – CEE 109;
- Em 2013 – a ISO reavalia a sua posição e resolve criar o Comitê (ISO/PC 283) para elaborar a ISO 45001, secretariado pelo BSI, e buscar a padronização internacional de critérios. Foi confirmado que a estrutura básica da norma ISO de SGSST seria a mesma das ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015;
- Em 2014 – a ABNT resolve cancelar a NBR 18801, adotando oficialmente a ISO 45001 no Brasil;
- Em janeiro de 2018 – publicação da ISO 45001.

A ISO 45001 é publicada, após mais de 20 anos de expectativa, constituindo-se na norma de padronização internacional de todos os critérios de segurança e saúde ocupacional existentes, como a OHSAS 18001.

### **2.3 Desafios da Certificação da Gestão de SST**

O sucesso de um programa de um SST está vinculado primordialmente à participação da alta direção, média gerência e dos trabalhadores na elaboração de políticas e no estabelecimento de um sistema de avaliação que leve à melhoria contínua. Há uma correlação direta entre um ambiente de trabalho seguro e o clima de segurança, que incluem o compromisso de administração, comunicação, envolvimento de trabalhadores e atitudes. (OLIVEIRA et al, 2008).

A eficiência destes Sistemas poderia ser consideravelmente maior se fossem previamente observados e corrigidos alguns fatores negativos e de ocorrência frequente, tais como: perfil e falta de experiência dos empresários nestes assuntos, indicadores de desempenho focados apenas nas questões econômico-financeiras, falta de constância de propósito, alegação de falta de tempo para realizar algumas tarefas de implantação, dificuldade de estabelecer metas de longo prazo, falta de visão dos funcionários como efetivos colaboradores para o crescimento da empresa, documentos mais burocráticos do que o necessário, alta rotatividade da força de trabalho e negligência na utilização de registros.

No quadro 1, estão definidas as principais motivações e obstáculos encontrados no gerenciamento de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança do trabalho, baseados na norma OHSAS 18001, obtidos a partir de uma pesquisa realizada com empresas certificadas de diversos segmentos da Itália.

Quadro 1 – Principais incentivos e obstáculos na implantação de SGSST

<b>Motivações</b>	<b>Obstáculos</b>
Melhoria contínua	Dificuldades no gerenciamento
Melhoria na imagem	Custo muito alto
Maior competitividade	Falta de recursos humanos
Diminuição dos custos	Falta de informação
Novas oportunidades no mercado	Falta de clareza de padrões
Melhoria na produtividade	Falta de recursos financeiros
Melhorias no produto	
Pressões governamentais	
Pressão da comunidade local	
Pressões dos clientes	

Fonte: Oliveira et al (2008, p.6)

Para Oliveira et al (2008), há três elementos básicos que compõem um programa de SST:

- aspectos culturais ou a forma como as partes interessadas, tipicamente trabalhadores, empregadores, profissionais do ramo e instituições governamentais percebem a questão;
- conteúdos técnicos ou ferramentas usadas na identificação, controle e gerenciamento dos riscos do trabalho;

- aspectos relacionados aos resultados, que incluem a utilização de indicadores de desempenho.

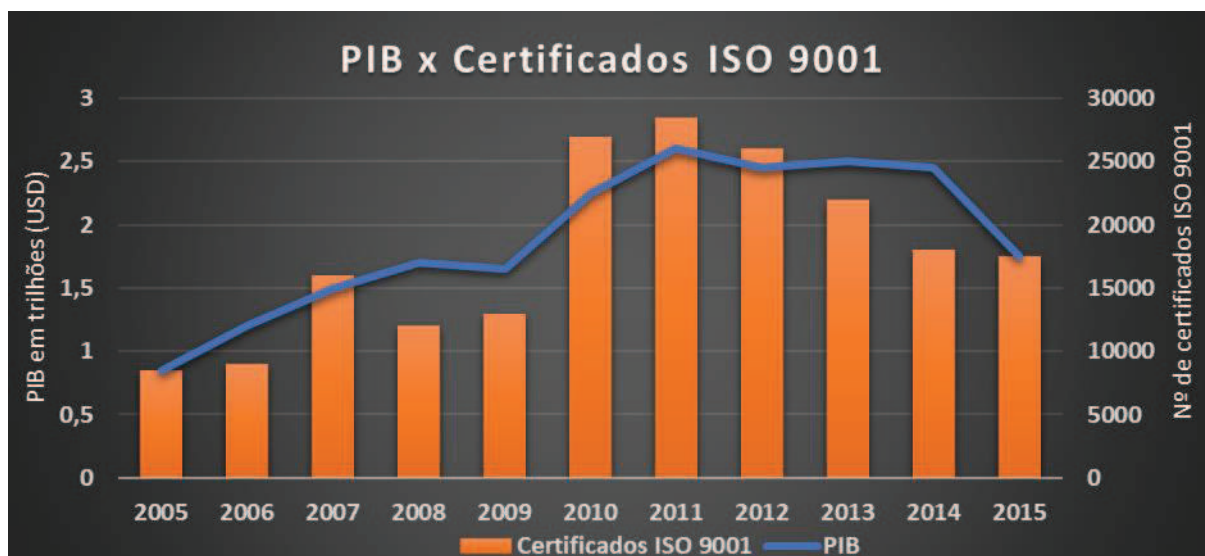
Os aspectos culturais representam, de longe, o que há de mais significativo, facilitando, inibindo ou inviabilizando o sucesso do programa. Por mais elaborado que um programa de SST possa ser e por melhores que sejam as metodologias para o diagnóstico e a solução dos riscos do trabalho, se não houver disposição e participação efetiva de todos os envolvidos em suas ações, especialmente do corpo gerencial da empresa, os resultados por ele produzidos serão limitados. (OLIVEIRA et al, 2008).

Compartilhando da mesma visão, Gonçalves Filho et al (2011) afirmam que as questões culturais podem, inúmeras vezes, transformar-se em entraves significativos para as mudanças requeridas pela implementação de um Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho. É num contexto em que existe cultura de segurança que as atitudes e o comportamento dos indivíduos relativos à segurança se desenvolvem e persistem. Resultados de estudos realizados revelam que as empresas com menos acidentes apresentam uma maturidade da cultura de segurança mais avançada.

Estas culturas são caracterizadas principalmente por fatores como o comprometimento da direção da empresa, o envolvimento de todos os empregados e a existência de uma boa comunicação interna sobre segurança. A cultura de segurança existe na organização quando a cultura organizacional prioriza de fato a segurança do trabalho e, um Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho bem sucedido, depende de que a organização tenha uma cultura de segurança bem estabelecida em todos os seus níveis hierárquicos. (GONÇALVES FILHO et al, 2011).

Com o propósito de verificar se o cenário econômico pode gerar alguma interferência no número de certificações de um Sistema de Gestão, Santos (2017) apresenta o gráfico que confronta o PIB brasileiro com a emissão de certificados ISO 9001, através de uma série histórica.

Figura1 - Relação PIB e Certificação ISO 9001



Fonte: Adaptado de SANTOS (2017, p.10)

Como pode ser observado na Figura 1, o pico do PIB coincide com o pico de certificações, assim como a redução de certificações acompanha a redução do PIB, ainda que em proporções diferentes. A conclusão que o autor chega com os resultados obtidos em seu estudo é de que o cenário econômico e o alto investimento de implementação, manutenção e certificação de um Sistema de Gestão da Qualidade, pautado na ISO 9001, são fatores que podem influenciar negativamente na decisão da organização em possuir o certificado ISO 9001 de gestão da qualidade.

Com o objetivo de identificar a existência de requisitos críticos para a implementação da norma OHSAS 18001, Moreira et al (2017) realizaram uma pesquisa e chegaram à conclusão de que aqueles que apresentam maior grau de complexidade no momento de sua implementação são: Identificação de perigos, avaliação de riscos e determinação de controle (item 4.3.1 da OHSAS 18001); Requisitos legais e outros (item 4.3.2 da OHSAS 18001) e Avaliação do Atendimento a requisitos legais e outros (item 4.5.2 da OHSAS 18001). Ao analisar individualmente os requisitos, os entrevistados também apontaram como críticos: o volume de documentos e registros, a quantidade de treinamentos e a necessidade de investimento financeiro necessários para criar ou adequar os padrões de trabalho para a norma OHSAS 18001.

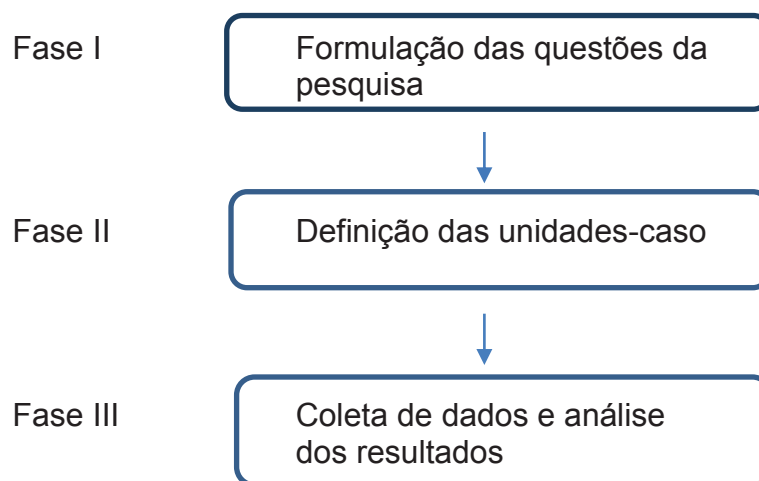
Ribeiro et al (2011) apresentam como fatores que influenciam a Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho: poucos recursos financeiros, pouco acesso à

informação e a cultura da empresa. Comentam que a implantação de um sistema de segurança envolve investimento financeiro e, às vezes, os resultados não são claramente percebidos ou devidamente quantificados, o que dificulta a aceitação por parte dos investidores do projeto. Acreditam ainda que algumas normas e leis referentes a essa área deveriam ser adaptadas a pequenas e médias empresas, facilitando a sua utilização pelas empresas.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De forma a atender o objetivo estabelecido nesse trabalho, foram realizados dois estudos de caso, envolvendo empresas de grande porte do ramo químico, localizadas no sul do país, que tiveram a sua certificação OHSAS 18001 descontinuada, após um período decorrido entre cinco e quinze anos da sua implementação. A figura 2 a seguir apresenta um esquema sequencial das etapas dos estudos de caso.

Figura 2 - Etapas do Estudo de Caso



Fonte: adaptado de GIL (2010, p.21 e 54)

Na fase I, deve-se ter muito claro qual é o objetivo a alcançar. O questionário da pesquisa, conforme modelo anexo, foi elaborado com base nos desafios existentes para a manutenção de uma certificação OHSAS 18001, levantados na literatura consultada e na vivência profissional da autora.

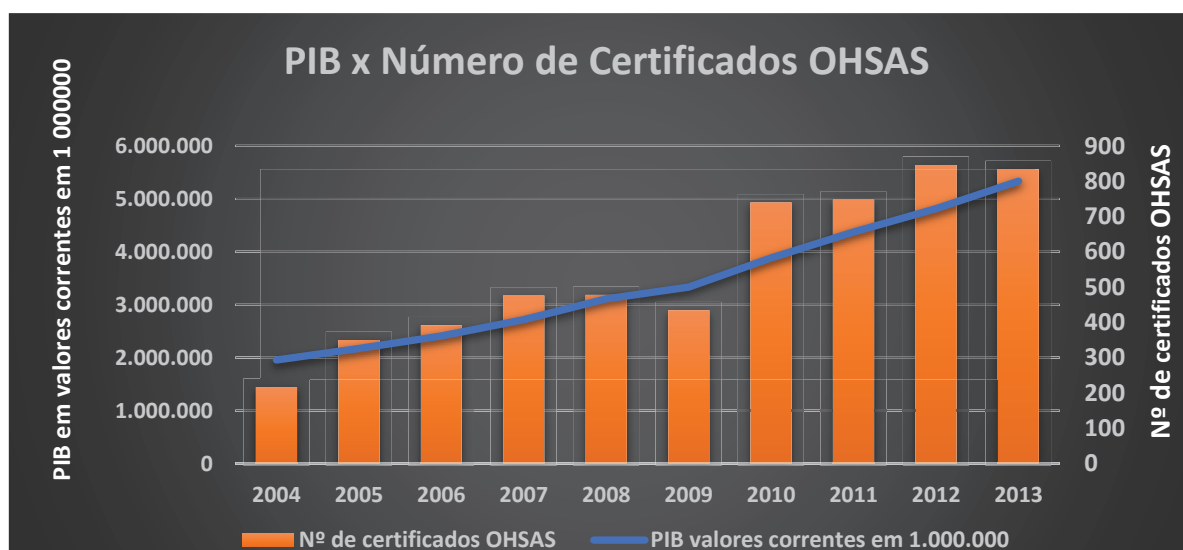
Na fase seguinte, deve-se definir as unidades-caso, que neste trabalho podem ser identificadas como casos típicos, que são aqueles que têm o propósito de

explorar ou descrever objetos que, em função de informação prévia, pareça ser a melhor expressão do tipo ideal da categoria. Na fase III, a coleta de dados foi realizada mediante entrevistas com os gestores de saúde, meio ambiente e segurança das empresas, utilizando-se de um questionário apresentado no apêndice A, de observação e de análise documental. Segundo Gil (2010), os estudos de caso requerem a utilização de múltiplas técnicas de coleta de dados o que é importante para garantir a profundidade necessária ao estudo, conferindo maior credibilidade aos resultados.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

À semelhança do que foi observado na figura 1, onde ficou evidenciado que o cenário econômico pode gerar influência sobre o número de certificações ISO 9001, foi elaborado um gráfico similar, confrontando o PIB brasileiro com a emissão de certificados OHSAS 18001, conforme demonstrado na Figura 3, a seguir. Os dados históricos do PIB foram obtidos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, assim como o número de certificados OHSAS emitidos no país foram extraídos da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Figura 3 – PIB x Número de certificados OHSAS



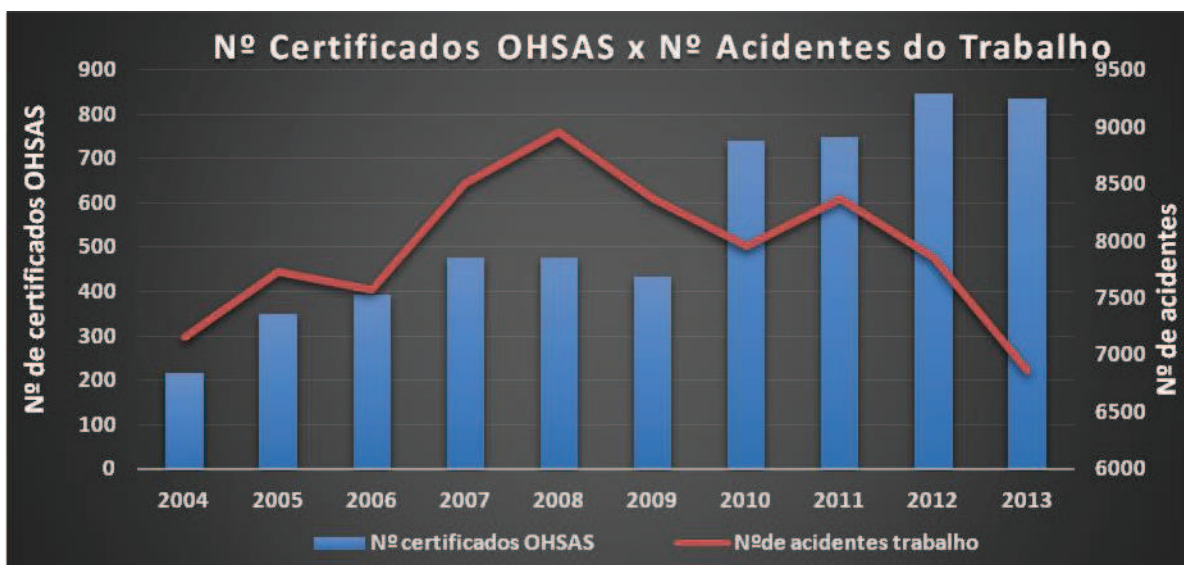
Fonte: Elaborado pela autora

Verifica-se que o ponto máximo da curva do PIB coincide com o pico das certificações OHSAS, assim como a diminuição da emissão dos certificados

acompanha a diminuição do PIB, evidenciando uma relação direta entre essas duas variáveis.

Com o objetivo de buscar o estabelecimento de uma relação entre a emissão de certificados OHSAS no Brasil e o número de acidentes do trabalho, foi elaborado o gráfico apresentado na figura 4. O número de certificados OHSAS emitidos no país foi extraído da Organização Internacional do Trabalho – OIT e os dados históricos de acidentes no Brasil foram obtidos no Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS.

Figura 4 – Número de Certificados OHSAS x Número de Acidentes do Trabalho



Fonte: Elaborado pela autora

Embora possa ser observada uma elevação no número de acidentes de 2006 a 2008, coincidente com uma baixa nas certificações, assim como, uma queda do número de acidentes, de 2011 a 2013, ao mesmo tempo em que se verifica um maior número de certificados OHSAS emitidos no país, no mesmo período, a vinculação entre essas duas variáveis não é tão direta e evidente quanto a relação entre o PIB e o número de certificados OHSAS no Brasil. Isso se deve possivelmente ao impacto de outras variáveis sobre o número de acidentes, como a criação de incentivos governamentais, visando incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador. Também cabe observar que, no período avaliado, o número de empresas certificadas corresponde a um universo pequeno, em particular, verifica-se que até 2009, existiam menos de 500 empresas certificadas no país.

As empresas que fizeram parte desse estudo tiveram sua certificação descontinuada, após períodos distintos decorridos da obtenção do certificado OHSAS 18001. A empresa X decidiu interromper a certificação do seu SGSST no ano de 2017, após aproximadamente quinze anos de sua implantação, enquanto que a empresa Y decidiu descontinuar a certificação OHSAS em 2014, após aproximadamente seis anos de sua implantação.

Os fatores preponderantes que levaram as empresas X e Y à decisão de interromper a certificação do seu SGSST estão apresentados no quadro 2, a seguir. As informações foram levantadas por meio de entrevistas com executivos da área de Saúde e Segurança do Trabalho destas empresas.

Quadro 2 – Fatores preponderantes que influenciaram a descontinuidade da OHSAS

<b>Empresa X</b>	<b>Empresa Y</b>
Percepção de que a empresa pode manter a gestão sem a certificação	Percepção de que a empresa pode manter a gestão sem a certificação
Pouco reconhecimento do mercado	Pouco reconhecimento do mercado
Alteração da cultura organizacional-menor valor atribuído ao SGSST	Pouca influência positiva à imagem da empresa
Falta de comprometimento da alta liderança e média gerência	
Pouca atratividade perante investidores	
Esforço elevado de treinamento que compromete índices de produtividade	
Esforço de manutenção e atualização documental	
Manutenção do Sistema consome muitas horas de trabalho	
Estrutura governamental fraca (falta de incentivo e fiscalização)	
Dificuldade de atender à legislação brasileira	
Fator econômico	

Fonte: Elaborado pela autora

Os fatores convergentes nas entrevistas das duas empresas foram: a percepção de que a empresa pode manter a gestão sem a certificação e o pouco reconhecimento do mercado. Na visão dos executivos entrevistados, as empresas apresentam um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança bem estruturado e o abandono da certificação não deverá prejudicar o desempenho da organização em SST. Em particular, o entendimento da empresa Y, que tem padrões de saúde e



segurança estabelecidos pela área corporativa, é de que seu sistema interno é capaz de assegurar os padrões de gestão e a prevenção de incidentes, certificados por auditorias internas e que a certificação externa só traria custo e nenhum ganho adicional. Cumprir com as normas regulamentadoras (NR) mais alguns padrões internos é, na visão dessa empresa, suficiente para assegurar elevados níveis de gestão em SST. Ambas as empresas também têm a percepção clara de que o mercado não atribui um valor significativo à certificação OHSAS. Verifica-se que, no ambiente da indústria, o mercado brasileiro, tem estabelecida a cultura de exigência da certificação da norma de gestão da qualidade ISO 9001, em primeiro plano, seguida da norma de gestão ambiental ISO 14001 e, menos valorizado pelo mercado, aparece a norma OHSAS 18001. A exigência ou o reconhecimento do mercado em relação à certificação OHSAS foi apontado pelas empresas, como fator fundamental para uma decisão futura de retomada da certificação.

A empresa Y ainda apresentou como um terceiro fator decisivo à interrupção da certificação do seu SGSST a pouca influência positiva à imagem da empresa. Esse aspecto reforça a questão ligada à baixa percepção de valor atribuída a essa certificação pelo mercado.

A empresa X especificou outros fatores capazes de influenciar à decisão de descontinuar a sua certificação, como: a alteração da cultura organizacional, a falta de comprometimento da alta liderança e média gerência, a pouca atratividade perante investidores, o esforço elevado de treinamento que compromete índices de produtividade, o esforço de manutenção e atualização documental, a manutenção do Sistema que consome muitas horas de trabalho, a estrutura governamental fraca, o fator econômico e a dificuldade de atender a legislação brasileira.

A cultura organizacional e o comprometimento da média e alta liderança das organizações foram citados nas referências avaliadas como aspectos altamente significativos para a manutenção da certificação. A alta direção é quem fornece a sustentação do Sistema de Gestão, imprimindo a cultura da organização.

A pouca atratividade para os investidores é outro fator significativo apontado pela empresa X e que foi citada na literatura consultada. A implantação/manutenção de um Sistema de Segurança envolve investimento financeiro e, às vezes, os resultados não são percebidos ou devidamente quantificados, dificultando a aceitação por parte dos investidores.

O volume de treinamentos necessário para criar ou adequar os padrões de trabalho para a norma OHSAS 18001 e o controle documental também apareceram nas referências desse trabalho como requisitos críticos para a implementação da norma OHSAS 18001. Essas questões estão diretamente relacionadas a um aumento na demanda de recurso humano para manutenção de um SGSST.

Uma estrutura de governo fraca, onde não há incentivo capaz de gerar facilidades para as empresas no atendimento dos requisitos legais, assim como a falta de fiscalização, não estimulam as empresas a cumprirem a legislação. Ligado a esse fator está a dificuldade de atender as inúmeras obrigações legais de SST. O cumprimento da legislação trabalhista é um dos principais requisitos de conformidade da norma OHSAS 18001 e o atendimento à legislação de SST também foi descrito nas referências como um fator crítico para a implementação da norma OHSAS. As leis do país relacionadas às normas de saúde e segurança são percebidas como extensas e complexas.

O fator econômico, pela necessidade de integrar outras unidades da empresa na certificação, já que a empresa foi adquirida recentemente por uma organização cujas demais unidades não dispunham da certificação OHSAS, foi apontado pela empresa X como crítico. A literatura avaliada também aponta os custos envolvidos com a certificação como um desafio para a sua manutenção. Embora o custo da certificação esteja mais diretamente relacionado às despesas relativas às auditorias de certificação e aos custos com o pessoal envolvido diretamente nessa gestão, existe a percepção de que estes custos são elevados, mas deve-se levar em conta que os maiores investimentos são aqueles necessários para o atendimento à legislação de SST, que é um dos requisitos principais da certificação de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base nos estudos de caso, foi possível constatar que apesar das motivações não serem exatamente as mesmas, as duas empresas convergiram na percepção de que a gestão de SST pode ser mantida sem a certificação OHSAS 18001 e que este foi fator determinante na decisão de descontinuar a certificação. Adicionalmente, a exigência ou o reconhecimento do mercado foram apontados por

ambas as empresas como fator fundamental para uma decisão futura de retomada desse empreendimento.

De acordo com as entrevistas realizadas, o entendimento é que a relação custo benefício da certificação de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho não é favorável. Na visão dessas empresas, o certificado OHSAS não consiste numa exigência do mercado e as práticas e padrões de gestão de SST podem ser mantidos na organização independentemente da manutenção da certificação, não justificando, portanto, os recursos financeiros demandados nesse processo.

Foi observado ainda que o cenário econômico do país pode interferir no número de empresas certificadas, seja na decisão de implantar ou na de manter a certificação da organização. Uma análise da evolução histórica demonstrou que a emissão de certificações OHSAS 18001 variou com a oscilação da economia brasileira, aferida pelo PIB.

Embora tenha sido verificada uma queda do número de acidentes do trabalho, ao mesmo tempo em que ocorreu um maior número de certificados OHSAS emitidos no país, mediante uma análise histórica, a vinculação entre essas duas variáveis não é tão direta. É possível que esse seja um dos aspectos que contribuam para a baixa percepção dos resultados gerados pela certificação de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, perante os investidores, conforme apontado nesse estudo.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Clarissa Lima; NUNES, Ana Bárbara de Araújo. Proposta de indicadores para avaliação de desempenho dos Sistemas de Gestão Ambiental e de Segurança e Saúde no Trabalho de Empresas do ramo de engenharia consultiva. **Revista Gestão & Produção**, s.l, v. 21, n. 4, p. 810-820, 2014.

Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL – AEPS. Porto Alegre, 2004-2013. Disponível em:<<http://www.previdencia.gov.br>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

CARVALHO, Carolina Sampaio; EMYDIO, Maria Marta; ROCHA, Regina Ferreira da. Aspectos da segurança do trabalho nos processos de certificação OHSAS: estudo de caso em empresa do ramo de silvicultura. **Revista e-f@tec**, s.l.,v. 4, n. 1, 2014. Disponível em: <<http://www.fatecgarca.edu.br>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

CICCO, Francesco De. **OHSAS 18002:2008 Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Diretrizes para a implementação da OHSAS 18001:2007**. 2.ed. São Paulo: Risk Tecnologia, 2008. Livro eletrônico. Disponível em: < <http://books.google.com.br>>. Acesso em: 26 ago. 2018.

GEHARDT, Tatiana Engel, SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009. Livro eletrônico. Disponível em: <<http://books.google.com.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONCALVES FILHO, A. P.; ANDRADE, J. C. S.; MARINHO, M.M.O. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. **Revista Gestão & Produção**, São Carlos, v. 18, n. 1, p.205-220, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **IBGE: Séries históricas - Produto Interno Bruto a preços correntes do Brasil**. Porto Alegre, 2004-2013. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

LACEY, John; JONES, Richard. **ISO 45001 and the evolution of occupational health and safety management systems**. Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), [2018?]. Disponível em: <<http://www.iosh.co.uk>>. Acesso em: 02 ago. 2018.

MOREIRA, Maria Cristina dos Santos; PACHECO, Diego Augusto de Jesus. Fatores críticos para a implementação da Norma OHSAS 18001. **Revista Espacios**, s.l, v. 38, n. 2, p.22, 2017. Disponível em:<<http://www.revistaespacios.com>>. Acesso em: 02 mar. 2018.

OLIVEIRA, Otávio José de; OLIVEIRA, Alessandra Bizan de; ALMEIDA, Renan Augusto de. Diretrizes para implantação de sistemas de segurança e saúde do trabalho em empresas produtoras de baterias automotivas. **Revista Gestão & Produção**, São Carlos, v. 17, n. 2, p.407-419, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

OLIVEIRA, Otávio José de; OLIVEIRA, Alessandra Bizan de; ALMEIDA, Renan Augusto de. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 28, Rio de Janeiro, 2008. **Estudos-de-caso sobre sistemas da segurança e saúde no trabalho em duas empresas fabricantes de baterias automotivas**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia de Produção, 2008. Disponível em: <<http://www.abepro.org.br>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

OLIVEIRA, Alessandra Bizan de; OLIVEIRA, Otávio José de. Diretrizes gerais para a implantação de sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho. **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa, v. 4, n. 3, p.160-176, 2008. Disponível em:<<http://pt.scribd.com>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

OLIVEIRA, João Cândido de. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **Revista da Fundação Seade**, São Paulo, v. 17, n. 2, abr./jun.2003. Disponível em: <<http://www.seade.gov.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Porto Alegre, 2004-2013. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

RIAÑO-CASALLAS, Martha Isabel; NAVARRETE, Eduardo Hoyos; PACHECO, Ivonne Valero. Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud em el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia. **Revista Ciencia & Trabajo**, Santiago, v. 18, n. 55, jan./abr. 2016. Disponível em: <<http://scielo.conicyt.cl>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

RIBEIRO, Carolina Tagliani; AMARAL, Fernando Gonçalves. **Proposta de implementação de um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho com base na OHSAS 18001: um estudo de caso**. 2011.22 f. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação – Curso de Engenharia de produção, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

RODRIGUES, Ivete. **Implementação de sistemas de gestão integrados no setor de Construção: estudo de casos brasileiros**. 2005. 147 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas (FGV), São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/>>. Acesso em: 26 ago. 2018.

SANTOS, Rogério Lauriano. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE GESTÃO, 1, 2017, [S.I.]. **Certificação ISO 9001: As Dificuldades de implementação e manutenção**. [S.I.]: Leandro Cesar Diniz da Silva, 2017. Disponível em: <<http://singestao.com.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

SEGUNDO, Clovis Correa de Albuquerque; SOUZA, Solange Evangelista de. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 12, 2015, Resende. **A nova ISO 45001: 2016 e suas contribuições**. Resende: Associação Educacional, Dom Bosco, 2015. Disponível em: <<http://www.aedb.br>>. Acesso em 26 fev. 2018.

SILVA, Bernadete Ferreira da; FRANÇA, Sérgio Luiz Braga. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8, 2011, Resende. **Contribuição da Análise da Percepção de Riscos do Trabalhador Ao Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho**. Resende: Associação Educacional, Dom Bosco, 2011. Disponível em: <<http://www.economia.aedb.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

SILVA, Elias Hans Dener Ribeiro da et al. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 32, 2012, Bento Gonçalves. **Os sistemas de gestão em segurança e saúde no trabalho em auxílio à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia de Produção, 2017. Disponível em: <<http://www.abepro.org.br>>. Acesso em: 25 fev. 2018.

VITORELI, Gislaine Aparecida et al. Estruturação de um programa de qualificação em gestão da qualidade, segurança e saúde ocupacional: apresentação dos resultados de uma aplicação piloto realizada no aglomerado metal mecânico de Sertãozinho - São Paulo. **Revista Gestão & Produção**, São Carlos, v. 19, n .4, p. 689-704, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

## Apêndice A



Pesquisa sobre os fatores que influenciam na descontinuação da Certificação  
OHSAS 18001

**1. Considere os fatores que, na sua opinião, foram relevantes para a decisão de descontinuar a certificação OHSAS 18001 da sua.**

- Alteração cultura organizacional – menor valor atribuído ao SGSST
- Dificuldade de atender à legislação brasileira (NR 12, por exemplo) - externo
- Custo elevado
- Pouco reconhecimento do mercado (cliente)
- Percepção de que a empresa pode manter a gestão sem a certificação
- Cenário de crise econômica
- Falta de comprometimento alta liderança e média gerência
- Mercado pouco competitivo
- Pouca influência positiva à imagem da empresa
- Pouca atratividade perante investidores
- Resultado pouco tangível (difícil de evidenciar a relação com nº de acidentes)
- Tendência do resultado ser menos visível após transcorrido tempo de implantação do SGSST
- Esforço elevado de treinamento que compete com índices de produtividade
- Esforço manutenção e atualização documental
- Manutenção do Sistema consome muito HH
- Estrutura governamental fraca (falta incentivo e fiscalização)

**2. Existe algum outro fator que você considera relevante para a decisão de descontinuar a certificação OHSAS 18001 da sua empresa que não tenha sido citado acima? Qual?**

**3. Você percebeu um aumento no nº de acidentes após a descontinuidade da certificação?**

- Sim  Não