



RUMO À
MINERAÇÃO
SUSTENTÁVEL



Protocolo de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Este documento que temos a honra de apresentar no Brasil é fruto da articulação entre o Instituto Brasileiro de Mineração – IBRAM e a Mining Association of Canada (MAC), instituição análoga ao IBRAM e reconhecida pela excelência na formulação de trabalhos técnicos de ponta relacionados às boas práticas no setor mineral.

Pelo acordo entre essas duas organizações, o Instituto adaptou todo o conteúdo técnico do Towards for Sustainable Mining (TSM) para a realidade brasileira e se encarrega agora de disseminar entre um público esta nova versão do Protocolo de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos, baseada na versão canadense, CAN 1.0, de junho de 2023.

O TSM, estabelecido pela MAC em 2004, é um programa que permite às empresas de mineração alcançarem a melhoria contínua de suas operações em conformidade com os melhores parâmetros de referência operacionais. Seu principal objetivo é possibilitar que as empresas da indústria mineral atendam às necessidades da sociedade no que diz respeito às demandas por produtos da cadeia do setor, de maneira mais responsável em termos sociais, ambientais e econômicos.

O ponto central desta parceria entre IBRAM e MAC se baseia na disseminação da autorregulação do setor. E principalmente na construção de relações de confiança e de credibilidade pela sociedade, a partir de um conjunto de indicadores que visam impulsionar o desempenho e garantir que os principais riscos de mineração sejam gerenciados de forma responsável.

Este trabalho técnico aqui apresentado, agora em português, ficará acessível a todo o público interessado em ampliar seus conhecimentos sobre o desempenho mineração e sua melhoria contínua, possibilitando maior grau de responsabilidade operacional dos empreendimentos minerários. A parceria com a MAC que proporcionou a edição deste brilhante material técnico é mais uma contribuição do IBRAM e de seus associados à indústria da mineração e à sociedade brasileira.

Bom Uso!

Raul Jungmann

Presidente



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Expediente

Esta publicação é de responsabilidade do Instituto Brasileiro de Mineração (Ibram), tendo apoio técnico para tradução dos protocolos TSM e adaptação à realidade brasileira através de parceria com a Proactiva Results e Cescon Barrieu.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO - IBRAM:

Julio Nery
Diretor de Sustentabilidade

Cláudia Salles
Gerente de Sustentabilidade

PROACTIVA RESULTS:

Rafael Tiago Juk Benke
CEO & Founder

Equipe técnica para a adaptação do protocolo à realidade brasileira:

Alex Eduardo Bonotto Miczevski

Bianca Brandão

Carla Schmidt Oberdiek

Thâmisa Gonzalez

CESCON BARRIEU:

Isabella Oriolo Pollari

Maurício Pellegrino de Souza

Marcelo Mendo de Souza

Henrique Passos

Viviane Rodrigues

ORGANIZAÇÕES PARCEIRAS NA ADAPTAÇÃO DA VERSÃO BRASILEIRA





PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO TSM

Uma ferramenta para avaliar o desempenho de locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos

Propósito

O objetivo do protocolo de avaliação é o de fornecer orientações às instalações para concluírem sua avaliação de desempenho sobre Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos em relação aos indicadores do TSM. Este protocolo apoia a implementação da estrutura (framework) de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSM.

Como em qualquer avaliação de sistema de gestão, é necessário um julgamento profissional para avaliar o grau de implementação de um sistema ou indicador do sistema e a qualidade dos processos de gestão e intervenção. A aplicação deste protocolo exigirá, portanto, um nível de especialização em auditoria e avaliação de sistemas, além de conhecimento e experiência em sistemas e práticas de gestão de segurança, saúde e locais de trabalho respeitosos. Este protocolo mede o nível de implementação de práticas proativas, seguras, saudáveis e respeitosas como parte da iniciativa TSM. Mas por si só, não garante a eficácia das atividades seguras, saudáveis e respeitosas. O protocolo não representa conformidade com quaisquer requisitos legais no local de trabalho.

Para cumprir com as obrigações da legislação trabalhista brasileira, este protocolo deve estar de acordo com o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR das empresas, conforme definido na NR 1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com redação dada pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/20 .

Indicadores de Desempenho

O Protocolo de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos contém seis indicadores:

1. Compromisso e responsabilidade.
2. Sistemas de gestão de segurança e saúde.
3. Segurança psicológica e comportamento respeitoso.
4. Treinamento, Comportamento e Cultura.
5. Monitoramento e reporte.
6. Desempenho em segurança física e saúde.

Este protocolo mantém um forte foco nas melhores práticas de gestão da segurança e saúde física e introduz requisitos de reforço relacionados à segurança psicológica e ao comportamento respeitoso, bem como revisões direcionadas para integrar considerações de saúde e segurança psicológica nos sistemas de gerenciamento de saúde e segurança existentes. Foram feitas revisões na estrutura e em todo o protocolo (incluindo um novo indicador: Segurança psicológica e comportamento respeitoso) para ajudar as empresas a melhorar seu desempenho nessas áreas. Por fim, o objetivo será integrar totalmente a segurança e a saúde psicológica nos sistemas do setor para gerenciar a segurança e a saúde.

Este protocolo está intimamente ligado ao Protocolo de Locais de Trabalho Diversos, Equitativos e Inclusivos da iniciativa TSM, que inclui um requisito para uma estratégia corporativa sobre equidade, diversidade e inclusão, bem como requisitos em nível de instalação para promover uma cultura de equidade, diversidade e inclusão no local de trabalho. Os novos requisitos relacionados à segurança psicológica e ao respeito no Protocolo de Locais de Trabalho



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSM servem como uma base importante para a realização da equidade, diversidade e inclusão - e vice-versa. As empresas provavelmente precisarão envolver especialistas internos no assunto em segurança, recursos humanos e outras áreas de negócios para garantir uma abordagem colaborativa para a implementação de ambos os protocolos.



Indicador 1: Compromisso e Responsabilidade

Propósito

Confirmar que a instalação estabeleceu claramente a responsabilidade pela gestão e desempenho de segurança, saúde e respeito no local de trabalho, e que os compromissos de segurança, saúde e respeito no local de trabalho foram estabelecidos e comunicados de forma clara aos empregados, empreiteiros e fornecedores.

CrITÉrios de Avaliação:

NÍVEL	CRITÉRIOS
C	<ul style="list-style-type: none">• A instalação não atende a todos os critérios de Nível B.
B	<ol style="list-style-type: none">1. A comprovação de um compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos é evidente.2. Um ou mais representantes da alta direção são responsabilizados pela prestação de contas por locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos.3. A instalação desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do nível A.
A	<ol style="list-style-type: none">1. Os compromissos com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos são definidos e autorizados pela alta direção da empresa, além de serem consistentes com a intenção da estrutura (<i>Framework</i>) de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSM.2. Existe um processo implementado para garantir que os empregados, empreiteiros e fornecedores que trabalham na instalação estejam cientes dos compromissos da empresa com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos.3. Os compromissos e responsabilidades da gerência e dos empregados são compreendidos em todos os níveis.
AA	<ol style="list-style-type: none">1. Uma auditoria interna foi realizada para determinar:<ol style="list-style-type: none">a. O grau de consistência que os compromissos são aplicados em relação à intenção da estrutura (<i>Framework</i>) de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSMb. Se os compromissos e responsabilidades foram compreendidos pela gerência e pelos empregados.c. Se os compromissos foram comunicados aos empregados, empreiteiros e fornecedores da instalação, e se existem processos para garantir que eles estejam informados sobre estes compromissos.2. Os empregados da instalação demonstram seu compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos.



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

AAA	<p>1. Uma auditoria externa foi realizada para determinar:</p> <ul style="list-style-type: none">a. O grau de consistência que os compromissos são aplicados para respeitar a estrutura (<i>Framework</i>) do TSM de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos.b. Se as responsabilidades pelas atividades e responsabilidade pela prestação de contas foram compreendidas pela gerência e pelos empregados.c. Se os compromissos com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos foram comunicados aos empregados, empreiteiros e fornecedores da instalação.d. A eficácia dos processos implementados para garantir que os empregados, empreiteiros e fornecedores que trabalham na instalação estejam cientes dos compromissos com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos. de saúde e segurança
-----	--

Perguntas frequentes: Compromissos e Prestação de contas

#	Perguntas frequentes
1	O que é um "local de trabalho"?
2	O que é um "local de trabalho respeitoso"?
3	O que é "alta direção"?
4	O que é "responsabilidade pela prestação de contas"?
5	O que significa "responsabilidade pelas atividades"?
24	A documentação corporativa pode ser usada para demonstrar o compromisso em nível de instalação?
25	Como uma instalação pode determinar se os compromissos de segurança e saúde são consistentes com a Estrutura (<i>framework</i>) de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSM?
26	Como os empregados podem demonstrar seu compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos?
42	O que é uma "auditoria"?
43	Uma empresa ou instalação pode atingir o Nível AAA após a conclusão satisfatória de uma auditoria externa, sem ter concluído uma auditoria interna de Nível AA?
44	Por quanto tempo as auditorias internas e externas serão válidas?



Indicador 2: Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde

Propósito

Confirmar se foram estabelecidos os processos para planejar e gerenciar, de forma efetiva, os controles de saúde e segurança, para prevenir a ocorrência de acidentes. Este indicador reconhece que a segurança e a saúde são uma responsabilidade compartilhada, e que a identificação de perigos, a avaliação de riscos e o estabelecimento de controles eficazes são parte integrante de um sistema de gestão eficaz. Embora esse indicador se concentre principalmente na segurança física e na saúde, alguns requisitos também se referem à saúde e à segurança psicológica.

Critérios de Avaliação:

NÍVEL	CRITÉRIOS
C	A instalação não atende a todos os critérios de Nível B.
B	<ol style="list-style-type: none">1. Alguns elementos do sistema de gestão de saúde e segurança foram estabelecidos, incluindo um processo claro de notificação e investigação de incidentes.2. Ferramentas de controle de risco foram identificadas e encontram-se disponíveis.3. A instalação identificou as tarefas mais comuns.4. Procedimentos operacionais padrão e práticas de trabalho seguro estão implementados para as tarefas mais comuns da instalação.5. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do nível A.
A	<ol style="list-style-type: none">1. Um sistema documentado de gestão de segurança física e saúde foi estabelecido, implementado e mantido. No mínimo, ele engloba:<ol style="list-style-type: none">a. Objetivos e metas, com os planos de apoio para alcançá-los.b. Uma identificação de perigos, avaliação de riscos (HIRA - Hazard Identification and Risk Assessment) e procedimentos de controle.c. Identificação de perigos de alta consequência e controle críticos relacionados.d. Um programa de higiene industrial.e. Funções e responsabilidades definidas para a gestão da segurança física e da saúde.f. Inspeções no local de trabalho.g. Manutenção de registros de segurança física e saúde.2. Designar recursos para estabelecer, implementar, manter e melhorar o sistema de gestão de segurança física e saúde e validar a efetividade dos controles.



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

AA	<ol style="list-style-type: none">1. Uma auditoria interna foi realizada para determinar se o planejamento e a implementação do sistema de gestão de segurança física e saúde atendem aos requisitos do Nível A.2. Os riscos e controles da higiene industrial foram revisados por um higienista qualificado.3. A instalação verificou que os controles críticos estão implementados e funcionando. A definição de controles críticos difere entre controles críticos, controle de mitigação e controles de suporte.4. A instalação identificou perigos psicossociais e comportamentos prejudiciais, e os riscos potenciais são avaliados, gerenciados e monitorados.
AAA	<ol style="list-style-type: none">1. Uma auditoria externa foi realizada para determinar se o planejamento e a implementação do sistema de gestão de segurança física e saúde e segurança atendem aos requisitos do Nível A.2. O programa de higiene industrial está sujeito à supervisão de um higienista qualificado.3. Tarefas específicas da instalação e especialmente perigosas foram identificadas, além disso, os controles críticos para estas tarefas foram identificados por meio de uma metodologia estabelecida para identificação de controles (por exemplo, análise de gravata borboleta¹).

Perguntas Frequentes: Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde

#	Perguntas Frequentes
6	O que é a identificação e avaliação de riscos (HIRA)?
7	O que significa “controle”?
8	O que se entende por um higienista qualificado?
9	O que se entende por “planejamento”?
10	O que é um “sistema”?
11	O que significa “efetivo”?
12	O que são “controles críticos”, “controle de mitigação” e “controles de suporte”?
13	O que é uma “análise de gravata borboleta”?
24	A documentação corporativa pode ser usada para demonstrar o compromisso em nível de instalação?

¹também conhecida por “bowtie analysis”.



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

28	How can a facility set objectives and performance requirements for critical controls?
42	O que é uma auditoria?
43	Uma empresa ou instalação pode atingir o Nível AAA após a conclusão satisfatória de uma auditoria externa, sem ter concluído uma auditoria interna de Nível AA?
44	Por quanto tempo as auditorias internas e externas serão válidas?

Indicador 3: Segurança psicológica e comportamento respeitoso

Confirmar que a instalação implementa processos e programas para promover a segurança psicológica e o comportamento respeitoso no local de trabalho.

Critérios de Avaliação:

NÍVEL	CRITÉRIOS
C	<ul style="list-style-type: none">A instalação não atende a todos os critérios de Nível B.
B	<ol style="list-style-type: none">A instalação desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível AA instalação tem um mecanismo para que os empregados relatem incidentes relacionados à segurança psicológica e ao respeito no local de trabalho.
A	<ol style="list-style-type: none">As políticas e os processos existentes são revisados para integrar a promoção da segurança psicológica e o comportamento respeitoso.A instalação tem programas para promover e incentivar a saúde e o bem-estar, incluindo saúde mental e um estilo de vida saudável.A instalação comunica aos trabalhadores suas políticas e processos para promover segurança psicológica e comportamento respeitoso.Existem processos orientados no trauma² para relatar e responder a incidentes relacionados a comportamentos nocivos, que geram insegurança psicológica ou desrespeitoso no local de trabalho. Esses processos incluem:<ol style="list-style-type: none">Treinamento e recursos para apoiar a resolução informal de incidentes entre colegas de trabalho, com o objetivo promover uma cultura de melhoria contínua e aprendizados relacionados à segurança psicológica e ao respeito no local de trabalho.Um mecanismo ágil, confidencial e imparcial para relatar e responder a preocupações, reclamações ou sugestões que exijam apoio ou investigação além dos processos informais de resolução de incidentes.

² tradução do termo em inglês: trauma-informed



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

AA	<ol style="list-style-type: none">1. A instalação colabora com as comunidades de interesse relevantes, internas ou externas, para analisar seus processos de resposta e reporte orientado no trauma no Nível A e, se apropriado, desenvolver processos alternativos.2. A instalação comunica suas políticas e processos para promover a segurança psicológica e o respeito à sua cadeia de suprimentos mais abrangente.3. A instalação define objetivos de desempenho, ou aplica objetivos de desempenho definidos em nível corporativo, relacionados à segurança psicológica e ao respeito. Isso inclui:<ol style="list-style-type: none">a. Planos de ação desenvolvidos para atingir os objetivos de desempenhob. Demonstração do progresso em direção aos objetivos de desempenho e reportes internos sobre este progresso.4. Um programa é desenvolvido para apoiar a saúde mental dos trabalhadores e prestar assistência quando necessário.
AAA	<ol style="list-style-type: none">1. Há uma auditoria interna, no mínimo a cada três anos, sobre os critérios do Nível A e Nível AA.<ol style="list-style-type: none">a. A auditoria interna envolve uma seção transversal de perspectivas e experiências que incluem grupos de trabalhadores e indivíduos relevantes que estão sub-representados no setor de mineração.b. Os resultados da auditoria interna são comunicados aos trabalhadores e divulgados publicamente.2. A instalação colabora com comunidades de interesse para promover a segurança psicológica e o respeito em ambientes comunitários3. A instalação integra os princípios da segurança psicológica e respeito em seus processos de aquisição e relações com empreiteiros.

Segurança psicológica e o comportamento respeitoso: Perguntas Frequentes

#	FAQs
15	Qual é a diferença entre "segurança psicológica" e "saúde e segurança psicológica"?
16	O que é um "risco psicossocial"?
17	O que significa "orientado no trauma"?
18	O que são "comportamentos prejudiciais"?
29	Quais grupos estão sub-representados no setor de mineração?



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

30	Como as empresas podem apoiar a resolução informal de incidentes entre os trabalhadores?
31	O que uma instalação deve considerar ao projetar um mecanismo de resposta para comportamentos inseguros, nocivos ou desrespeitosos no local de trabalho?
32	Quais são alguns exemplos de mecanismos externos que podem ser usados para tratar de questões como assédio, discriminação ou violência?
33	Quais são algumas considerações para o design do local de trabalho que priorizam a segurança psicológica, o respeito e a acessibilidade?
34	Quais são alguns recursos para ajudar as empresas a lidar com o assédio sexual?
35	O que implica um programa de apoio à saúde mental do trabalhador?
36	Como uma instalação pode colaborar com comunidades de interesse relevantes para promover um comportamento psicologicamente seguro, saudável e respeitoso em ambientes comunitários?
42	O que é uma “auditoria”?
43	Uma empresa ou instalação pode atingir o Nível AAA após a conclusão satisfatória de uma auditoria externa, sem ter concluído uma auditoria interna de Nível AA?
44	Por quanto tempo as auditorias internas e externas serão válidas?



Indicador 4: Treinamento, comportamento e cultura

Propósito

Confirmar que foram estabelecidos processos para capacitar, de forma eficaz, empregados e empreiteiros sobre locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos. O objetivo desse indicador é garantir a competência dos empregados e empreiteiros em identificar perigos e prevenir acidentes e que eles entendam a segurança, a saúde e o respeito como uma responsabilidade compartilhada e parte integrante do controle de riscos.

Critérios de Avaliação:

NÍVEL	CRITÉRIOS
C	<ul style="list-style-type: none">• A instalação não atende a todos os critérios de Nível B.
B	<ol style="list-style-type: none">1. O treinamento básico sobre riscos e ameaças à segurança e à saúde, incluindo tarefas de alta periculosidade, foi fornecido na instalação e os registros de treinamento são mantidos.2. A instalação oferece treinamento básico³ sobre segurança psicológica, comportamento respeitoso, identificação de perigos psicossociais e avaliação de riscos psicossociais; os registros de treinamento são mantidos.3. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A

³De acordo com a NR-01 (item 1.4.1.1) As organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR-05 devem realizar, no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. De acordo com a NR-5 a organização deve promover treinamento para o representante nomeado da NR-5 e para os membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse. O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse. E este treinamento deve contemplar prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

A	<p>1. Existe um programa de treinamento e conscientização planejado, documentado e funcional sobre locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos, que incluem:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Análise de necessidades de treinamento para empregados, incluindo consideração de habilidades e competências necessárias.b. Treinamento para empregados e empreiteiros no local.c. Orientação para visitantes.d. O programa de treinamento é implementado e inclui um mecanismo de revisão.e. Os registros de treinamento são mantidos.f. Recursos são designados para implementar e manter o programa de treinamentog. Os novos funcionários são avaliados quanto à sua competência ao concluírem os programas de treinamento necessários.h. Processos para garantir que os instrutores sejam qualificados e/ou para garantir a qualidade dos programas de treinamento.i. Um programa de observação e engajamento para segurança psicológica e respeito que apoie e reforce o treinamento.j. Um programa de observação de tarefas para segurança física e saúde que apoie e reforce o treinamento para garantir que as verificações de segurança de rotina e o treinamento estejam em funcionamento para incentivar comportamentos e práticas de trabalho seguros.k. A instalação possui mecanismos para a participação dos trabalhadores na identificação de perigos, na avaliação de riscos e na determinação de controles, bem como na definição de objetivos de saúde, segurança e respeito no local de trabalho. <p>2. O programa de treinamento e conscientização inclui a identificação e o controle de perigos, com foco em medidas preventivas e proativas. Esse programa deve abordar os perigos físicos e psicossociais e fornecer mecanismos internos e externos para tratar dessas problemáticas.</p>
AA	<p>1. A instalação incentiva o envolvimento organizacional por meio da integração de critérios de locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos aos principais processos e práticas de negócio incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none">a. A estratégia corporativa anual de negócios e o plano de ação.b. Decisões de comprac. Processos de avaliação de desempenhod. O sistema de compensação (ou seja, a compensação é afetada pelo desempenho de segurança e saúde) <p>2. São implementadas diretrizes para o design e a cultura do local de trabalho que priorizam a segurança física e psicológica, o respeito e a acessibilidade.</p>



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

AAA	<ol style="list-style-type: none">1. O compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos está visivelmente incorporado em toda a instalação.2. O gerenciamento da instalação demonstra visivelmente o compromisso com uma cultura e comportamentos seguros, saudáveis e respeitosos nas interações individuais com os empregados3. Existem processos para monitorar e avaliar a efetividade dos programas de treinamento.
-----	---

Perguntas Frequentes: Treinamento, Comportamento e Cultura

#	FAQs
10	O que se entende por “sistema”?
11	O que significa “eficácia”?
19	O que é um “programa de observação”?
20	O que é “compensação”?
24	A documentação corporativa pode ser usada para demonstrar o compromisso a nível da instalação?
37	De que forma uma instalação pode demonstrar que avaliou se os instrutores são competentes e eficazes?



Indicador 5: Monitoramento e Reporte

Propósito

Confirmar se o desempenho em segurança física e psicológica e da saúde é regularmente monitorado e reportado internamente e externamente.

Critérios de Avaliação:

NÍVEL	CRITÉRIOS
C	A instalação não atende a todos os critérios de Nível B.
B	<ol style="list-style-type: none">1. Algumas métricas básicas de treinamento, segurança e saúde são monitoradas e reportadas à gerência da instalação regularmente, indo além dos requisitos regulatórios.2. Os principais indicadores de desempenho são reportados ou divulgados dentro da instalação3. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A
A	<ol style="list-style-type: none">1. Ocorre monitoramento e reporte documentado de segurança física e psicológica, incluindo:<ol style="list-style-type: none">a. As métricas de desempenho são claramente definidas, aplicadas de forma consistente, avaliadas regularmente (inclusive em relação ao desempenho mais amplo do setor) e reportadas internamenteb. As métricas de desempenho são usadas para analisar tendências, para subsidiar as tomadas de decisões e para orientar a melhoria contínua.c. São coletados dados sobre o número e os tipos de problemas relatados relacionados à segurança psicológica e ao comportamento respeitoso, com monitoramento e análise contínuos desses dados.c. Um programa de monitoramento de segurança física e saúde que inclui o rastreamento e o reporte interno de indicadores de desempenho positivo e negativo, inspeção e monitoramento de segurança, saúde e higiene industrial, vigilância sanitária e investigação e acompanhamento de incidentesd. Um programa de auditoria em segurança física e saúde está em execução e as auditorias de conformidade e do sistema de gestão foram conduzidas de acordo com o plano de auditoriae. Os programas de monitoramento e auditoria de segurança física e saúde incluem um foco em riscos de alta consequênciaf. A instalação avalia anualmente a adequação e efetividade de seu sistema de gestão de segurança e saúde anualmente e faz recomendações para a melhoria contínua.g. Ocorre a revisão regular da gestão de desempenho de saúde e segurança com o objetivo de promover uma melhoria contínua e para auxiliar a tomada de decisõesh. Ocorre, regularmente, a revisão de desempenho em segurança física e psicológica e saúde com o objetivo de promover uma melhoria contínua e auxiliar na tomada de



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	<p>decisões.</p> <p>i. O desempenho de segurança física e psicológica e saúde é comunicado ao público pelo menos uma vez ao ano.</p>
--	--

NÍVEL	CRITÉRIOS
AA	<ol style="list-style-type: none">1. Uma auditoria interna foi realizada para determinar se a coleta, a compilação e o relatório de dados e informações sobre segurança física e saúde atendem aos requisitos do Nível A.2. Os limites e gatilhos relacionados ao desempenho de controles críticos de segurança física e saúde estão em processo de desenvolvimento e implementação, sendo que alguns limites e gatilhos já foram estabelecidos.3. Os programas de monitoramento e auditoria de segurança física e saúde incluem um foco em controles críticos4. A instalação analisa informações agregadas e anônimas sobre a resposta, resolução e/ou remediação de problemas de respeito no local de trabalho e de segurança psicológica relatados ao mecanismo de resposta da instalação e realiza monitoramento e análise contínuos.
AAA	<ol style="list-style-type: none">1. Uma auditoria externa é conduzida para determinar se a coleta, compilação e relatório de dados e informações sobre segurança e saúde atendem aos requisitos do Nível A.2. Uma avaliação interna de efetividade é conduzida e um processo de rastreamento está em vigor para identificar oportunidades de melhoria. Isso inclui a avaliação da qualidade das investigações e o encerramento de ações, contribuindo para uma cultura de melhoria contínua.

Perguntas Frequentes: Monitoramento e Reporte

#	FAQ
10	O que é um “sistema”?
11	O que significa “eficácia”?
21	O que se entende por vigilância sanitária?
22	O que é um “monitoramento do local de trabalho”?



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

23	O que são “limites” e “gatilhos”?
24	A documentação corporativa pode ser usada para demonstrar o compromisso a nível da instalação?
38	Como a segurança psicológica e o comportamento respeitoso podem ser avaliados em relação ao desempenho mais amplo do setor?
39	Que tipo de informação as instalações podem relatar sobre o desempenho da segurança psicológica e da saúde?
42	O que é uma “auditoria”
43	A empresa ou instalação pode alcançar a conclusão satisfatória de nível AAA, em uma auditoria externa, sem ter concluído uma auditoria interna de nível AA?
44	Por quanto tempo as auditorias internas e externas serão válidas?



Indicador 6: Desempenho em segurança física e saúde

Propósito

Reconhecer que dano zero é a meta final para todas as instalações. O objetivo deste indicador é confirmar que as metas de melhoria contínua para segurança física e saúde foram estabelecidas em cada instalação e que seu desempenho é avaliado. Se uma instalação tiver sofrido uma fatalidade no ano de referência, ela não é elegível para se qualificar ao Nível A ou outro nível superior.

Critérios de Avaliação:

NÍVEL	CRITÉRIOS
C	<ul style="list-style-type: none">• A instalação não atende a todos os critérios de Nível B.
B	<ol style="list-style-type: none">1. As metas de desempenho em segurança física e saúde são definidas para os empregados da instalação.2. As metas são comunicadas aos empregados.3. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A
A	<ol style="list-style-type: none">1. As metas de desempenho incluem os empreiteiros dentro do site da empresa.2. A gestão da instalação está envolvida na revisão e melhoria do desempenho das suas metas.3. Os resultados de desempenho são comunicados aos empregados e empreiteiros que estão dentro do site da empresa.4. A instalação não teve nenhuma fatalidade no ano de referência
AA	<ol style="list-style-type: none">1. As metas de desempenho são definidas por indicadores de desempenho positivo e negativo2. A alta direção da empresa revisa o desempenho em relação às metas da instalação e aos planos de melhoria associados3. A instalação (ou empresa) realiza um benchmark de seu desempenho em segurança física e saúde comparando com os seus pares.
AAA	<ol style="list-style-type: none">1. A instalação atendeu, consistentemente, suas metas de desempenho de melhoria contínua (pelo menos três dos últimos quatro anos) e não teve nenhuma fatalidade durante todo o período de quatro anos.2. A instalação audita externamente seu desempenho em segurança física e saúde para garantir precisão e confiabilidade.



Perguntas Frequentes: Desempenho em segurança física e saúde

#	FAQ
3	Como é definida a “alta direção”?
24	A documentação corporativa pode ser usada para demonstrar o compromisso a nível da instalação?
40	Qual é o nível adequado de <i>benchmarking</i> ?
41	Uma fatalidade pode impedir que uma instalação atinja o Nível A do indicador 6?
42	O que é uma “auditoria”?
43	A empresa ou instalação pode alcançar a conclusão satisfatória de nível AAA, em uma auditoria externa, sem ter concluído uma auditoria interna de nível AA?
44	Por quanto tempo as auditorias internas e externas serão válidas?



Anexo 1: Perguntas frequentes

As Perguntas Frequentes são um componente obrigatório das autoavaliações e verificações externas em relação aos protocolos de TSM. As instalações devem revisar e seguir as definições e orientações abaixo para apoiar a interpretação e implementação adequada dos critérios descritos no protocolo.

DEFINIÇÕES

1. O que é um “local de trabalho”?

Existem várias definições práticas de local de trabalho. Por exemplo, a Norma Nacional do Canadá sobre Saúde e Segurança Psicológica no Local de Trabalho define local de trabalho como:

"Uma área ou local onde um trabalhador trabalha para uma organização ou onde é exigida ou permitida a sua presença durante a prestação de serviços (incluindo eventos sociais) em nome de uma organização." (Tradução nossa, 2024)

A Safe Work Austrália define um local de trabalho como:

"Qualquer lugar onde o trabalho é realizado em um negócio ou empresa e inclui qualquer lugar onde um trabalhador vai, ou é provável que esteja, enquanto estiver trabalhando. Isso pode incluir escritórios, fábricas, lojas, canteiros de obras, veículos, navios, aeronaves ou outras estruturas móveis em terra ou água." (Tradução nossa, 2024)

Para obter mais informações, consulte:

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 – *Psychological Health and Safety in the Workplace.* <https://www.csagroup.org/article/canca-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2018/>

Safe Work Australia. n.d. *A Glossary of common and complex terms and their definitions.* <https://www.safeworkaustralia.gov.au/glossary>

Na legislação brasileira, mais especificamente na Norma Regulamentadora NR-01⁴ (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais - GRO), local de trabalho é definido por “área onde são executados os trabalhos”.

2. O que é um “local de trabalho respeitoso”?

Um local de trabalho respeitoso é aquele livre de comportamentos prejudiciais, como assédio, discriminação, bullying ou violência.

O Governo da Colúmbia Britânica, por exemplo, define um local de trabalho respeitoso como:

...um local onde a integridade, a justiça, a colaboração, o profissionalismo e a confiança são a norma.

Um local de trabalho respeitoso:

- *É inclusivo*
- *Valoriza a diversidade*
- *Comunica claramente as expectativas em relação ao comportamento*
- *Promove a saúde e a segurança dos empregados*
- *Fornece recursos e treinamentos para resolver conflitos*
- *Esforça-se para aperfeiçoar*
- *Mantém canais de comunicação abertos*

Para obter mais informações, consulte:

Governo da Colúmbia Britânica. 2021. *Promote respect in the workplace.* <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers->

⁴disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>
TOWARD SUSTAINABLE MINING - Versão Brasileira 1.0 - Setembro/2024



[myhr/all-employees/working-with-others/promote-respect](#)

3. O que é “alta direção”?

Para fins de medição do desempenho em segurança e saúde, a alta direção refere-se ao nível mais alto de gerência no nível da instalação (por exemplo, gerente geral, gerente da instalação, etc.). Quando o protocolo exigir que a responsabilidade pela segurança e saúde seja atribuída a todos os níveis, espera-se que as prestações de contas na instalação e no nível da unidade de negócios, regional ou corporativo sejam definidas (dependendo da estrutura corporativa e da localização da sede). A verificação desse requisito não exigirá o envolvimento com a sede corporativa localizada fora da jurisdição onde a empresa está implementando o TSM por meio de uma associação nacional.

4. O que significa "responsabilidade em prestação de contas"?

A Responsabilidade em Prestação de Contas, tradução do termo em inglês Accountability, significa que o sistema de gestão em saúde e segurança deve identificar a parte que, em última análise, responde pelo desempenho em saúde e segurança e pelo desenvolvimento e implementação do sistema de gestão em saúde e segurança na instalação. Esta responsabilidade em prestação de contas não pode ser delegada. Os recursos estão disponíveis para a parte responsável em prestar contas, a fim de garantir que os sistemas adequados (treinamento, equipamentos, comunicação etc.) estejam implementados para, de fato, cumprir as metas em saúde e segurança.

5. O que é “responsabilidade”?

Responsabilidade significa que, dentro do sistema de gestão de segurança e saúde, requisitos e tarefas específicos relacionados à segurança e à saúde são identificados e atribuídos a cargos específicos dentro da instalação. É importante que as responsabilidades sejam claramente comunicadas para que cada cargo entenda o que se espera dele.

6. O que é a identificação de perigos e avaliação de riscos (HIRA - Hazard Identification and Risk Assessment)?

HIRA é um processo documentado que garante que todos os perigos à segurança e à saúde tenham sido identificados, o nível de riscos sido avaliado e os controles implementados para gerenciar os riscos. Um processo típico de HIRA inclui:

- Inspeção nas plantas;
- Hierarquia de controle;
- Registro dos riscos;
- Estudo de Perigos e Operabilidade (HAZOP)⁵ e processos a prova de falhas;
- Gestão da mudança;
- Análise de segurança do trabalho;
- Avaliações de riscos em campo (ou similar); e
- Identificação de eventos com um potencial razoável de resultar em uma lesão que altere a vida ou em resultado em doença ocupacional.

Para demonstrar que uma instalação tem implementados "processos de identificação de perigos, avaliação de riscos e de controle de processos", espera-se que a instalação tenha processos documentados para a identificação dos perigos, a avaliação dos riscos associados e a identificação dos controles apropriados. Um registro de risco documentado ou eletrônico identificaria os perigos da planta e os controles implementados para a sua resolução, e a instalação teria uma ferramenta ou um processo de avaliação de riscos, que poderia ser aplicada no campo. Embora o HIRA seja aplicado principalmente no contexto de segurança e saúde física, essa estrutura também pode ser aplicada ao respeito no

⁵ O termo HAZOP significa Hazard and Operability Study, ou em português, Estudo de Perigos e Operabilidade. Consiste em uma abordagem sistemática para identificar e avaliar riscos de um processo associados a desvios nas condições previstas por projeto e propor medidas para reduzir esses riscos.



local de trabalho e à segurança psicológica.

Nota: No Brasil, as empresas estão sujeitas à aplicação da NR 22 - Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração, instituída pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, conforme alterada.

7. O que é um "controle"?

Esse termo refere-se a um ato, objeto (projetado) ou sistema (combinação de ato e objeto) destinado a prevenir ou mitigar um evento indesejado ou a reduzir ou eliminar as consequências de um evento indesejado.

Para obter mais informações, consulte: ICMM. 2015. Gestão de Controle Crítico de Saúde e Segurança. <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

8. O que é um "higienista qualificado"?

Para atingir o Nível AA do Indicador 2, a instalação deve ser capaz de demonstrar que seus riscos e controles de higiene industrial foram analisados por um higienista qualificado. Para atingir o Nível AAA do Indicador 2, a instalação deve demonstrar que seu programa de higiene industrial é supervisionado por um higienista qualificado. Essas revisões devem ser conduzidas por, ou sob a direção de, uma pessoa qualificada com base em conhecimento, treinamento e/ou experiência, de acordo com as práticas reconhecidas de higiene ocupacional.

9. O que é "planejamento"?

O planejamento inclui atividades como a identificação de perigos, a avaliação de riscos e a determinação de controles; a identificação e o acesso aos requisitos legais aplicáveis; e o estabelecimento e a manutenção de objetivos documentados e programas de apoio em funções e níveis relevantes dentro da instalação (adaptado da OHSAS 18001:2007).

10. O que é um "sistema"?

Um sistema, ou sistema de gestão, representa processos que, em conjunto, fornecem uma estrutura sistemática para garantir que as tarefas sejam executadas de forma correta, consistente e eficaz para atingir um resultado específico e para promover a melhoria contínua do desempenho. Uma abordagem de sistemas para a gestão requer uma avaliação do que precisa ser feito, planejamento para atingir o objetivo, implementação do plano e análise do desempenho no cumprimento do objetivo definido. Um sistema de gestão também considera os requisitos necessários de pessoal, recursos e documentação. Outras definições associadas aos sistemas são:

Política: A expressão do compromisso da gerência com uma questão específica que apresenta a posição da empresa às partes externas interessadas.

Prática: Abordagens informais e não documentadas para a execução de uma tarefa.

Procedimento: Uma descrição que pode ser repetida de como uma tarefa deve ser executada.

11. O que é "eficaz"?

Quando o termo eficaz é usado, ele exige que o elemento esteja operacional para que os resultados desejados possam ser alcançados.

12. O que são "controles críticos", "controles de mitigação" e "controles de suporte"?

Conforme indicado na FAQ 7, um controle é um ato, objeto ou sistema destinado a prevenir ou mitigar um evento indesejado



ou a reduzir ou eliminar as consequências de um evento indesejado.

Um controle crítico é aquele que é crucial para prevenir ou mitigar as consequências de um evento indesejado relevante. A ausência ou falha de um controle crítico aumentaria significativamente o risco, apesar da existência de outros controles. Um controle que evita mais de um evento indesejado ou atenua mais de uma consequência é normalmente classificado como crítico. Um controle atenuante crítico elimina ou reduz a um limite aceitável as consequências do evento indesejado relevante.

Um controle de mitigação é aquele que elimina ou reduz as consequências do evento indesejado.

Um controle de suporte é uma atividade ou mecanismo que não é crítico (ou seja, não representa uma barreira direta a um evento indesejado), mas é importante para manter ou apoiar a eficácia dos controles críticos. Isso pode incluir sistemas de treinamento, atividades de monitoramento e planos operacionais ou de resposta. Essa é uma categoria ampla que pode incluir atividades dentro dos sistemas de gestão que apoiam a capacidade do controle crítico de fazer o que é necessário, como inspeções, e que podem fornecer informações para a verificação do status do controle crítico.

Para obter mais informações, consulte:

ICMM. 2015. *Gestão de Controles Críticos de Saúde e Segurança*. <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

ICMM. 2015. *Guia de Implementação do Gerenciamento de Controle Crítico*. <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

13. O que é uma “análise de gravata borboleta” (BTA - Bowtie analysis)?

A análise de gravata borboleta (BTA - Bowtie) é um método analítico para identificar e revisar controles destinados a evitar ou atenuar um evento indesejado específico.

Para obter mais informações, consulte:

ICMM. 2015. *Gestão de controles críticos de saúde e segurança*. <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

15. Qual é a diferença entre "segurança psicológica" e "saúde e segurança psicológica"?

Em “*The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation*” (Os 4 estágios da segurança psicológica: definindo o caminho para a inclusão e a inovação), Timothy R. Clark descreve quatro estágios da segurança psicológica, ou seja, a criação de condições nas quais os indivíduos se sintam: 1) incluídos, 2) seguros para aprender, 3) seguros para contribuir e 4) seguros para desafiar o status quo. Como base da segurança psicológica, a "segurança da inclusão" tem fortes vínculos com o *Protocolo de Locais de Trabalho Equitativos, Diversos e Inclusivos do TSM*.

A Norma Nacional do Canadá sobre Saúde e Segurança Psicológica no Local de Trabalho define segurança psicológica como "a ausência de dano e/ou ameaça de dano ao bem-estar mental que um trabalhador pode experimentar", com uma observação de que "melhorar a segurança psicológica de um ambiente de trabalho envolve tomar precauções para evitar lesões ou perigos à saúde psicológica do trabalhador". Também define um local de trabalho psicologicamente saudável e seguro como "um local de trabalho que promove o bem-estar psicológico dos trabalhadores e trabalha ativamente para evitar danos à saúde psicológica do trabalhador, inclusive de forma negligente, imprudente ou intencional". Os fatores de risco psicossociais são definidos como "perigosos, incluindo elementos do ambiente de trabalho, gestão, práticas e/ou dimensões organizacionais que aumentam o risco à saúde".



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Para obter mais informações sobre segurança psicológica, consulte:

CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 - Saúde e segurança psicológica no local de trabalho. <https://www.csagroup.org/article/canrsa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2018/>

Centro Canadense de Saúde e Segurança Ocupacional. 2023. Psychological Health and Safety for Employers (Saúde e segurança psicológica para empregadores). <https://www.ccohs.ca/products/courses/phs-employers/>

ISO 45003:2021 Gestão de saúde e segurança ocupacional - Saúde psicológica e segurança no trabalho - Diretrizes para gerenciar riscos psicossociais. <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Timothy R. Clark. 2020. The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation. Berrett-Koehler Publishers, Inc.

16. O que é um "risco psicossocial"?

De acordo com a WorkSafe Victoria, "riscos psicossociais são fatores no modelo ou na gestão do trabalho que aumentam o risco de estresse relacionado ao trabalho e podem levar a danos psicológicos ou físicos". Os impactos físicos dos perigos psicossociais podem incluir o aumento das taxas de acidentes e lesões, violência física ou assédio contra colegas de trabalho ou outras pessoas dentro ou fora do local de trabalho. De acordo com o Government of Western Australia Department of Mines, Industry Regulation and Safety, estes incluem: "estresse, fadiga, bullying, violência, agressão, assédio e esgotamento, que podem ser prejudiciais à saúde dos trabalhadores e comprometer seu bem-estar".

Para obter mais informações, consulte:

WorkSafe Victoria. 2022. Riscos psicossociais que contribuem para o estresse relacionado ao trabalho. <https://www.worksafe.vic.gov.au/psychosocial-hazards-contributing-work-related-stress>

Governo australiano Comcare. 2022. Psychosocial hazards (Riscos psicossociais). <https://www.comcare.gov.au/safe-healthy-work/prevent-harm/psychosocial-hazards>

Safe Work Australia. n.d. Psychosocial hazards. <https://www.safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/managing-health-and-safety/mental-health/psychosocial-hazards>

Government of Western Australia Department of Mines, Industry Regulation and Safety. n.d. Psychosocial hazards overview (Visão geral dos riscos psicossociais). <https://www.dmp.wa.gov.au/Safety/Psychosocial-hazards-overview-25390.aspx>

Centro Canadense de Saúde e Segurança Ocupacional. 2022. Musculoskeletal Disorders - Psychosocial Factors (Distúrbios musculoesqueléticos - Fatores psicossociais). <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/musculoskeletal.html>

Guarding Minds @ Work. 2020. Conheça os fatores psicossociais. <https://www.guardingmindsatwork.ca/about/about-psychosocial-factors>

17. O que significa " orientado no trauma"?

O Minerals Council of Australia fornece orientações importantes sobre cuidados e práticas sobre orientado no trauma ("trauma-informed" em inglês) no contexto de respostas a assédio e violência sexual. Em resumo, isso significa enfatizar a segurança física, psicológica e emocional dos indivíduos e grupos afetados e de outros envolvidos na resposta a questões levantadas por meio de mecanismos de resposta informais e formais.

Minerals Council of Australia (Conselho de Minerais da Austrália). 2021. Como dar suporte a pessoas afetadas por assédio

TOWARD SUSTAINABLE MINING - Versão Brasileira 1.0 - Setembro/2024



sexual - atendimento informado sobre trauma.
[https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work Guidance%20-%20How%20to%20support%20affected%20persons%20-%20trauma%20informed%20care.pdf](https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Respect%40Work%20Guidance%20-%20How%20to%20support%20affected%20persons%20-%20trauma%20informed%20care.pdf)

18. O que são "comportamentos prejudiciais"?

De acordo com a Safe Work Australia: "Comportamentos prejudiciais podem prejudicar a pessoa a quem são dirigidos e qualquer pessoa que testemunhe o comportamento". Eles incluem:

- *Violência e agressão*
- *Bullying*
- *Assédio, inclusive assédio sexual ou assédio baseado em gênero, racismo, capacitismo e etarismo*
- *Conflitos ou interações e relacionamentos ruins no local de trabalho*

19. O que é um "programa de observação"?

Um programa de observação pode ter diferentes elementos, dependendo da área de foco.

Por exemplo, as observações de trabalhos ou tarefas ajudam a eliminar atos e condições inseguras ou perigosas. Elas incentivam ativamente o envolvimento de toda a força de trabalho e, portanto, geram maior conscientização sobre a segurança, tanto individual quanto coletivamente. É um processo normalmente realizado pela equipe de supervisão e pela gerência com o envolvimento da força de trabalho. Há quatro etapas fundamentais em um processo de observação do trabalho:

1. *Planejar a observação.*
2. *Observar uma tarefa.*
3. *Fornecer feedback positivo ou reinstrução ao(s) funcionário(s).*
4. *Procurar um compromisso de continuar a realizar o trabalho de forma saudável e segura.*

O processo de observação pode ser usado para verificar a eficácia dos programas de identificação de perigos e avaliação de riscos, bem como dos sistemas de gestão de saúde e segurança (por exemplo, avaliações de riscos em nível de campo, procedimentos, treinamento, regras e padrões, resultados de investigações de segurança).

Especificamente em relação aos tópicos de segurança psicológica e comportamento respeitoso, um programa de observação pode considerar a forma como os supervisores se relacionam com os empregados e como os colegas interagem entre si, incluindo a observação de liderança visível e treinamento para melhorar os comportamentos observados.

20. O que é "compensação"?

A remuneração é definida como o pacote total de recompensas oferecido aos empregados.

21. O que é "vigilância da saúde"?

Vigilância da saúde ocupacional é a análise de informações de saúde com o objetivo de identificar problemas resultantes de exposições ocupacionais que exigem atividades de prevenção. A vigilância funciona como um ciclo de feedback para o empregador. A vigilância usa resultados de triagem de um grupo de empregados, ou de um único empregado, para procurar tendências anormais no estado de saúde. Uma análise dos resultados do grupo ajuda a identificar possíveis problemas de exposição e avalia a eficácia dos controles existentes no local de trabalho e das estratégias preventivas. Os históricos médicos pessoais dos empregados devem ser mantidos em sigilo.

22. O que é "monitoramento do local de trabalho"?



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

O monitoramento do local de trabalho pode incluir, mas não se limita a, itens como exame do local de trabalho, monitoramento da higiene industrial, monitoramento da aptidão para o trabalho, condições ambientais do local de trabalho ou outras atividades semelhantes.

23. O que são "limites" e "gatilhos"?

As empresas são responsáveis por definir limites de desempenho de controle crítico inaceitáveis. O desempenho abaixo desses limites deve desencadear uma ação, que pode variar de uma investigação, a ap a uma ordem para interromper imediatamente os processos de trabalho relevantes.

Para obter mais informações, consulte:

ICMM. 2015. Gestão de controles críticos de saúde e segurança. <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

PERGUNTAS FREQUENTES

24. A documentação corporativa pode ser usada para demonstrar o compromisso em nível de instalação?

O compromisso escrito da alta administração no nível corporativo (por exemplo, uma política corporativa) só pode ser aceito como evidência durante uma autoavaliação ou verificação de TSM no nível da instalação se for acompanhado de evidências de que o compromisso corporativo está sendo aplicado e cumprido no nível da instalação. Deve haver evidência de uma ligação entre a documentação corporativa e as práticas em nível de instalação. Se essa ligação for estabelecida, a documentação corporativa poderá ser aceita como evidência do compromisso em nível de instalação.

25. Como uma instalação pode determinar se os compromissos de segurança e saúde são consistentes com a Estrutura (Framework) de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos?

O **Framework do TSM sobre Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos** estabelece uma série de compromissos, que as empresas associadas concordam em seguir. A essência e intenção dos compromissos em segurança e saúde de uma empresa devem estar de acordo com os mesmos valores do framework. Os compromissos da empresa não precisam fazer referência explícita ao framework, nem a todos os compromissos descritos no mesmo.

26. Como os empregados podem demonstrar seu compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos?

Há várias maneiras de avaliar se os empregados demonstram compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos. Por exemplo: verificações ou inspeções do local de trabalho, pesquisas com empregados sobre temas-chave (por exemplo, discriminação, assédio) ou adesão a políticas e regras de segurança (por exemplo, uso de equipamentos de proteção individual, relato de circunstâncias ou comportamentos perigosos, etc.).

27. O que pode ser incluído em um programa de higiene industrial?

Normalmente, um programa de higiene industrial consistirá no seguinte em:

- Antecipação de possíveis exposições decorrentes de atividades no local de trabalho (por exemplo, compra e uso de substâncias perigosas).
- Identificação (às vezes chamada de reconhecimento) de exposições por meios qualitativos (por exemplo, pesquisas no local de trabalho).
- Avaliação das exposições identificadas por meio de monitoramento e amostragem de contaminantes (qualitativa e quantitativa em relação aos critérios aplicáveis).
- Controle das exposições a níveis aceitáveis (é usada uma hierarquia de controle).



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

- Eficácia dos controles - se eles estão funcionando como previsto para reduzir ou eliminar as exposições.

28. Como uma instalação pode definir objetivos e requisitos de desempenho para controles críticos?

Definir os objetivos dos controles críticos, os requisitos de desempenho e como o desempenho é verificado na prática é uma etapa importante na gestão de controles críticos. Uma empresa pode começar definindo o objetivo do controle crítico para entender completamente sua função, expectativas e resultados. Os requisitos de desempenho, os padrões que um controle deve cumprir, consistem em uma ação e um valor. Os requisitos de desempenho para um controle podem já existir nos documentos da empresa. Isso pode ser determinado pela análise dos processos, procedimentos, manuais de manutenção e outros documentos de suporte relevantes. Os padrões do setor também podem ajudar a determinar os requisitos de desempenho. No entanto, é preciso ter cuidado, pois os padrões de todo o setor podem não ser específicos ou não se relacionar diretamente ao contexto do controle. Os requisitos de desempenho devem ser específicos, mensuráveis, apropriados e realistas. Também é importante definir o nível de desempenho que daria início a uma ação imediata para encerrar ou alterar uma operação ou para sinalizar que são necessárias melhorias no controle crítico.

Para obter mais informações, consulte: ICMM. 2015. Guia de Implementação do Gerenciamento de Controle Crítico. <http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/8570.pdf>

29. Quais grupos estão sub-representados no setor de mineração?

Em diferentes contextos nacionais e locais, é provável que diferentes grupos estejam sub-representados e experimentem diferentes graus de vulnerabilidade e marginalização no setor de mineração. As empresas são incentivadas a analisar a legislação local relevante e os dados demográficos e da força de trabalho disponíveis e a colaborar com os trabalhadores e as comunidades de interesse relevantes para identificar grupos sub-representados em seus respectivos contextos locais e nacionais.

As Nações Unidas, por exemplo, fazem referência a "instrumentos internacionais para combater formas específicas de discriminação, incluindo discriminação contra povos indígenas, migrantes, minorias, pessoas com deficiência, discriminação contra mulheres, discriminação racial e religiosa ou discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero".

No Canadá, a Lei de Equidade no Emprego identifica quatro grupos de equidade no emprego: mulheres, povos aborígenes, pessoas com deficiência e membros de minorias visíveis. Nos Estados Unidos, o Título VII da Lei de Direitos Civis proíbe a discriminação no emprego com base em raça, cor, religião, sexo e origem nacional.

Um exemplo subnacional é o Código de Direitos Humanos da província canadense de Ontário, que afirma que: "A discriminação baseada em 17 atributos pessoais diferentes - chamados de razões - é contra a lei de acordo com o Código. Os motivos são cidadania, raça, local de origem, etnia, cor, ancestralidade, deficiência, idade, crença, sexo/gravidez, situação familiar, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, recebimento de assistência pública (em moradia) e registro de ofensas (em emprego)."

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho proíbe a discriminação salarial baseada em sexo, etnia, nacionalidade ou idade. Além disso, a Lei 9.029/1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade, entre outros, incluindo a vedação de exigência de teste relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

As empresas não estão limitadas pelas definições de instrumentos legais internacionais e locais e podem usá-las como ponto de partida para discussão com seus empregados e comunidades de interesse relevantes ao identificar grupos sub-representados nas jurisdições em que operam. Embora algumas empresas possam iniciar esses esforços concentrando-se em determinados grupos sub-representados, o objetivo final deve ser criar um local de trabalho que seja equitativo, diversificado e inclusivo para todos.

Para obter mais informações, consulte:

Nações Unidas. .d. *Equality and Non-Discrimination (Igualdade e não discriminação)*. <https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/> (Essa página da Web contém links para instrumentos internacionais de TOWARD SUSTAINABLE MINING - Versão Brasileira 1.0 - Setembro/2024



combate a formas específicas de discriminação)

Comissão de Direitos Humanos de Ontário. 2013. *Guide to your rights and responsibilities under the Human Rights Code*. <https://www.ohrc.on.ca/en/guide-your-rights-and-responsibilities-under-human-rights-code-0> (Este documento explica o Código de Direitos Humanos de Ontário, incluindo exemplos derivados de cenários da vida real).

Governo do Canadá. 1995. *Employment Equity Act* (S.C. 1995, c. 44). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/index.html>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Comissão de Oportunidades Iguais de Emprego dos EUA). 2000. Título VII da Lei de Direitos Civis de 1964. <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>

30. Como as empresas podem apoiar a resolução informal de incidentes entre os trabalhadores?

Vários tipos de treinamento e recursos podem ajudar os trabalhadores a desenvolver as habilidades e a compreensão para lidar com incidentes de comportamento prejudicial, inseguro ou desrespeitoso no local de trabalho. As instalações devem ter como objetivo desenvolver uma cultura no local de trabalho que apoie o diálogo, a resolução de conflitos e a compreensão para resolver esses incidentes, além de oferecer um mecanismo formal de relatório e resposta para quaisquer incidentes que precisem ser escalados para buscar uma resolução eficaz. Por exemplo, por meio de treinamento e suporte apropriados para espectadores, os empregados e gerentes podem ser capacitados para lidar com comportamentos como micro agressões e injúria antes que eles se transformem em comportamentos ou incidentes de maior gravidade.

31. O que uma instalação deve considerar ao projetar um mecanismo de resposta para comportamentos inseguros, nocivos ou desrespeitosos no local de trabalho?

Ao estabelecer ou revisar um mecanismo de resposta, é importante que os trabalhadores confiem que suas preocupações serão levadas a sério e que o estabelecimento agirá conforme apropriado. Os estabelecimentos podem aprimorar os mecanismos de resposta existentes ou desenvolver novos mecanismos para atender aos requisitos deste protocolo. Ao desenvolver ou revisar um mecanismo de resposta, os estabelecimentos devem considerar os seguintes elementos:

- Os empregados estão cientes do mecanismo, de como ele funciona e de como e quando acessá-lo.
- O processo de resposta é rápido e envolve atualizações regulares para os indivíduos ou grupos afetados até que o problema seja resolvido.
- O processo de resposta visa a proteger a confidencialidade dos indivíduos ou grupos afetados, a menos que solicitado de outra forma, para mitigar preocupações de retaliação ou represália.
- O mecanismo de resposta é equipado com estratégias de intervenção precoce e informadas sobre traumas para apoiar os indivíduos ou grupos afetados, e esses apoios permanecem disponíveis durante e após o processo de investigação.
- O processo de investigação é confidencial e imparcial e considera o dever de cuidado apropriado a todos os indivíduos ou grupos envolvidos, com a contribuição do indivíduo ou grupo afetado em relação à abordagem da investigação.
- O processo de investigação busca estabelecer o que ocorreu, bem como a raiz e as causas contribuintes.
- São mantidos registros confidenciais dos problemas relatados ao mecanismo, incluindo respostas, resultados e prazos.
- Há um processo para avaliar o processo do mecanismo de resposta, analisar as lições aprendidas e ajustar o processo conforme necessário.

Isso não quer dizer que todos os resultados satisfará plenamente todas as partes. Mesmo que o resultado do mecanismo de resposta não seja o desejado pelo(s) indivíduo(s) afetado(s), os recursos devem estar disponíveis para apoiar as pessoas afetadas pelo incidente relatado. Pode ser importante reconhecer que um indivíduo pode ter sofrido danos, mesmo que sua



experiência seja diferente dos resultados do processo de investigação.

32. Quais são alguns exemplos de mecanismos externos que podem ser usados para tratar de questões como assédio, discriminação ou violência?

Embora este protocolo exija que as empresas tenham processos de trauma-informed para responder a incidentes de comportamento perigoso, nocivo ou desrespeitoso no local de trabalho, também é importante reconhecer que existem mecanismos legais externos disponíveis para os trabalhadores resolverem questões como assédio, discriminação ou violência. Por exemplo, no contexto canadense, o Tribunal Canadense de Direitos Humanos, órgãos e organizações provinciais de direitos humanos, código penal, leis trabalhistas, órgãos de licenciamento profissional, serviços de mediação e resolução alternativa de conflitos, serviços policiais e acordos coletivos.

No Brasil temos a LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023, que Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, e a Instrução Normativa ANM Nº 11, de 18 de agosto de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual no âmbito da Agência Nacional da Mineração - ANM e que podem inspirar Programas também no setor privado. Além disso, a Lei 14.457/2022 determina que empresas sujeitas à constituição de CIPA devem realizar treinamentos anuais sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, realizar a inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas, além de fixar procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

33. Quais são algumas considerações para o design do local de trabalho que priorizam a segurança psicológica, o respeito e a acessibilidade?

Há muitas maneiras pelas quais a infraestrutura física e os equipamentos podem afetar a segurança e a acessibilidade do local de trabalho. Algumas considerações podem incluir a colocação de banheiros femininos; infraestrutura com neutralidade de gênero; equipamentos de proteção individual adequados a diferentes gêneros, tipos de corpos e necessidades físicas; ou espaço privado para necessidades como amamentação ou oração. Essas necessidades serão exclusivas de cada local de trabalho e devem ser identificadas por meio do envolvimento dos trabalhadores e das comunidades de interesse relevantes, bem como por meio de avaliações ou auditorias internas.

As empresas devem envolver os trabalhadores e as comunidades de interesse relevantes para identificar e avaliar os riscos físicos e psicossociais que podem impedir seus esforços para promover locais de trabalho inclusivos e respeitosos. Por exemplo, as instalações podem identificar e avaliar as barreiras físicas à segurança, equidade e acessibilidade, como instalações adequadas ao gênero e equipamentos de proteção individual para diversos tipos de corpos e necessidades. Os comportamentos interpessoais, como a violência ou o assédio, também podem afetar os trabalhadores. Medidas para lidar com os perigos e riscos identificados devem ser desenvolvidas e implementadas.

34. Quais são alguns recursos para ajudar as empresas a lidar com o assédio sexual?

O Minerals Council of Australia desenvolveu um Código do Setor para implementar seu compromisso de eliminar o assédio sexual. Esse Código do Setor descreve as expectativas das empresas para desenvolver uma cultura de respeito, com foco em comunicações honestas, respeitosas e abertas. O documento descreve as principais medidas para prevenir e responder ao assédio sexual.

Para obter mais informações, consulte:



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Minerals Council of Australia (Conselho de Minerais da Austrália). 2021. Código do setor sobre eliminação de assédio sexual https://www.minerals.org.au/sites/default/files/Sexual%20Harassment_Industry%20Code%20of%20Conduct_March%202021.pdf

Conselho de Recursos Humanos do Setor de Mineração. 2022. Relatório Safe Workplaces for All (Locais de trabalho seguros para todos): Addressing Sexual Harassment in Canadian Mining. <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-EN.pdf>

Veja também:

Associação de Mineração Me Too. 2019. Treinamento do programa DIGGER. <https://www.metoomining.com/training.html>

35. O que implica um programa de apoio à saúde mental do trabalhador?

Há muitos recursos úteis que fornecem diretrizes e recomendações para programas de saúde mental do trabalhador. Por exemplo:

Organização Mundial da Saúde. 2022. Diretrizes da OMS sobre Saúde Mental no Trabalho. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

Comissão de Saúde Mental do Canadá. 2023. 13 Factors: Abordando a saúde mental no local de trabalho. <https://mentalhealthcommission.ca/13-factors-addressing-mental-health-in-the-workplace/>

CAMH. 2020. Workplace Mental Health (Saúde mental no local de trabalho): A Review and Recommendations [Uma análise e recomendações]. <https://www.camh.ca/-/media/files/workplace-mental-health/workplacementalhealth-a-review-and-recommendations-pdf.pdf>

Centro Canadense de Saúde e Segurança Ocupacional. 2022. Saúde e bem-estar no local de trabalho. https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/wh/mentalhealth_work.html

Estratégias para a saúde mental no local de trabalho. 2023. Políticas e Programas de Saúde Mental. <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/mental-health-policies-and-programs>

Cartilha de Saúde Mental no Trabalho: disponibiliza informações que auxiliam trabalhadores e equipes no enfrentamento dos índices crescentes de adoecimento associado ao trabalho e que possibilitam ampliar o acolhimento, o diagnóstico, a notificação e os encaminhamentos necessários ao cuidado biopsicossocial. <https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2022/09/CARTILHA-SAUDE-MENTAL-TRABALHO-2022.pdf>

36. Como uma instalação pode colaborar com comunidades de interesse relevantes para promover um comportamento psicologicamente seguro, saudável e respeitoso em ambientes comunitários?

Por meio do envolvimento com trabalhadores e comunidades locais, as instalações podem identificar várias maneiras de promover um comportamento psicologicamente seguro, saudável e respeitoso em ambientes comunitários. Por exemplo, compartilhar programas de treinamento em antirracismo com organizações comunitárias ou fornecer apoio financeiro a uma linha direta regional para mulheres que são vítimas de abuso.

37. Como uma empresa pode demonstrar que avaliou a competência e a efetividade de seus instrutores?

As considerações para determinar se uma pessoa é qualificada incluem, mas não se limitam a:

- Experiência anterior em treinamento.
- Experiência anterior na execução da tarefa ou atividade.
- Exame ou reconhecimento da instalação sobre a competência do instrutor.
- Conhecimento e treinamento específico relacionado à segurança e à saúde, educação formal, treinamento e credenciais

TOWARD SUSTAINABLE MINING - Versão Brasileira 1.0 - Setembro/2024



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

de terceiros.

- Histórico comprovado na execução da tarefa que é objeto do programa de treinamento.

38. Como a segurança psicológica e o comportamento respeitoso podem ser avaliados em relação ao desempenho do setor em geral?

Diferentemente da saúde e segurança física, em que os dados em nível de setor sobre incidentes de saúde e segurança são amplamente divulgados e estão disponíveis para análise, atualmente pode haver algumas limitações para a avaliação comparativa de métricas sobre segurança psicológica e comportamento respeitoso, dada a disponibilidade limitada de alguns desses dados. À medida que as empresas começarem a monitorar e informar sobre essas questões, a disponibilidade de dados poderá melhorar.

39. Que tipo de informação as instalações podem relatar sobre o desempenho da segurança psicológica e do respeito?

As instalações podem colaborar com seus empregados e comunidades de interesse relevantes para determinar o tipo de informação que pode ser mais relevante para relatar em relação ao desempenho da segurança psicológica e do respeito. Global Reporting Initiative (GRI) 403: Saúde e Segurança Ocupacional, por exemplo, inclui questões como violência no local de trabalho e assédio sexual em sua definição de incidente relacionado ao trabalho e riscos psicossociais como abuso verbal, assédio e bullying em sua definição de risco relacionado ao trabalho. Entre outras divulgações, a GRI 403 exige que as empresas informem:

- Processos usados para investigar incidentes relacionados ao trabalho.
- Processos usados para identificar perigos relacionados ao trabalho e avaliar riscos.
- Processos para que os trabalhadores relatem perigos relacionados ao trabalho e situações perigosas.
- Treinamento fornecido aos trabalhadores sobre perigos específicos relacionados ao trabalho.
- Perigos relacionados ao trabalho que representam um risco de lesão de grave.
- Ações tomadas ou em andamento para eliminar outros perigos relacionados ao trabalho.
- Perigos relacionados ao trabalho que representam um risco de problemas de saúde.

Para obter mais informações, consulte:

GRI. 2018. GRI 403: Saúde e segurança ocupacional. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1910/gri-403-occupational-health-and-safety-2018.pdf>

40. Qual é o nível adequado de benchmarking?

Reconhecendo as limitações de se fazer isso, para o Indicador 5:6: Desempenho em Segurança Física e Saúde (Nível AA), espera-se que a instalação ou empresa compare seu desempenho em segurança e saúde com o desempenho de outras regularmente (ou seja, nos últimos três anos). As instalações ou empresas podem usar qualquer um dos vários métodos ou fontes para obter esses dados comparativos, incluindo, por exemplo, o uso de dados publicados do setor (quando disponíveis), a compilação de dados publicamente disponíveis, a participação em estudos de benchmarking ou o início de estudos de benchmarking.

WIM Brasil publica periodicamente os resultados dos indicadores relacionados às mulheres. Indicadores WIM Brasil, Relatório de Progresso do Plano de Ação para o Avanço das Mulheres na Indústria de Mineração – Ano 1 Outubro, 2021. Disponível em https://www.wimbrasil.org/wp-content/uploads/2021/10/Indicadores-WIM-Brasil_Ano-1.pdf

41. Uma fatalidade pode impedir que um estabelecimento atinja o Nível A no indicador 6?

As instalações que sofreram uma fatalidade ocupacional no ano do relatório não são elegíveis para o nível A ou superior do indicador 6 (desempenho). Uma fatalidade ocupacional é definida como a morte de um empregado, empreiteiro ou visitante devido a um incidente relacionado ao trabalho decorrente de uma atividade sob controle da gerência.

AUDITORIA



42. O que é uma “auditoria”?

Uma auditoria é um exame formal, sistemático e documentado da conformidade com critérios explícitos, acordados e prescritos. As auditorias avaliam e relatam o grau de conformidade com os critérios estipulados, com base na coleta sistemática e na documentação de evidências relevantes. As auditorias envolvem algum grau de julgamento, mas não são projetadas para determinar a causa raiz das deficiências. As auditorias podem ser conduzidas por profissionais internos ou externos.

Uma auditoria interna é conduzida por empregados da empresa com conhecimentos e competências adequados. Esses empregados devem ser independentes, imparciais e objetivos em relação à gestão da instalação que está sendo auditada. Por exemplo, eles podem trabalhar em outra instalação ou em nível corporativo.

Uma auditoria externa é conduzida por auditores externos à empresa que está sendo auditada. Esses auditores mantêm um ponto de vista objetivo durante todo o processo de auditoria para garantir que as constatações e conclusões sejam baseadas somente em evidências.

Para o Indicador 5: Monitoramento e Relatórios, espera-se que as atividades de auditoria avaliem os processos em vigor para coleta, compilação e reporte de dados e informações de segurança e saúde para confirmar que os processos definidos estão em vigor e para testar se estão sendo aplicados de forma consistente.

Para o Indicador 6: Desempenho em segurança física e saúde (Nível AAA), espera-se que as atividades de auditoria externa testem a robustez e a precisão dos dados coletados sobre o desempenho em segurança e saúde, analisando os dados básicos coletados, testando se esses dados foram selecionados e inseridos com precisão em um banco de dados e realizando uma análise dos dados dos números agregados.

43. A empresa ou instalação pode alcançar a conclusão satisfatória de nível AAA, em uma auditoria externa, sem ter concluído uma auditoria interna de nível AA?

Sim, porque a avaliação do indicador de desempenho da iniciativa TSM é como uma foto instantânea do status da empresa ou instalação em relação a cada indicador de desempenho específico. Atribuir a classificação de nível AA ou AAA depende do fato da auditoria ser interna ou externa. Uma empresa ou instalação não necessita fazer uma auditoria interna (qualificando para uma classificação de nível AA) antes de receber uma classificação de nível AAA para uma auditoria externa.

44. Por quanto tempo as auditorias internas e externas serão válidas?

Uma auditoria interna ou externa, concluída nos últimos três anos atende aos requisitos de uma auditoria interna ou externa, conforme exigido pelo nível AA ou o nível AAA em muitos dos indicadores deste protocolo.



ANEXO 2: FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO - TSM

Saúde e Segurança

Nome da instalação:	Nome da empresa:
Avaliado por:	Data do envio:

Documentação de suporte/Evidências:

NOME DO DOCUMENTO	LOCALIZAÇÃO
-------------------	-------------

Entrevistados:

NOME	CARGO	NOME	CARGO
------	-------	------	-------



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
INDICADOR 1: COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE					
Indicador 1 - Nível B	1. A comprovação de um compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos é evidente.				
	2. Um ou mais representantes da alta direção são responsabilizados pela prestação de contas por locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos?				
	3. A instalação desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A?				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas, atribua um “Sim” para este indicador. Caso contrário, atribuir um “Não”.				
Indicador 1 - Nível A	1. Os compromissos com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos são definidos e autorizados pela alta direção da empresa, além de serem consistentes com a intenção da estrutura (Framework) de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSM.				
	2. Existe um processo implementado para garantir que os empregados, empreiteiros e fornecedores que trabalham na instalação estejam cientes dos compromissos da empresa com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos.				
	3. Os compromissos e responsabilidades da gerência e dos empregados são compreendidos em todos os níveis.?				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, continue para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
INDICADOR 1: COMPROMISSO E RESPONSABILIDADE					
Indicador 1 - Nível AA	1. Uma auditoria interna foi realizada para determinar:				
	a. O grau de consistência que os compromissos são aplicados em relação à intenção da estrutura (Framework) de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos do TSM				
	b. Se os compromissos e responsabilidades foram compreendidos pela gerência e pelos empregados.				
	c. Se os compromissos foram comunicados aos empregados, empreiteiros e fornecedores da instalação, e se existem processos para garantir que eles estejam informados sobre estes compromissos.				
	2. Os empregados da instalação demonstram seu compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos.				
	Se você respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AA, continue com as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu "Sim" a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.				
Indicador 1 - Nível AAA	1. Uma auditoria externa foi realizada para determinar:				
	a. O grau de consistência que os compromissos são aplicados para respeitar a estrutura (Framework) do TSM de Locais de Trabalho Seguros, Saudáveis e Respeitosos.				
	b. Se as responsabilidades pelas atividades e responsabilidade pela prestação de contas foram compreendidas pela gerência e pelos empregados.				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	c. Se os compromissos com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos foram comunicados aos empregados, empreiteiros e fornecedores da instalação.				
	d. A eficácia dos processos implementados para garantir que os empregados, empreiteiros e fornecedores que trabalham na instalação estejam cientes dos compromissos com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos. de saúde e segurança.				
Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como um Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas de Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.					
DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 1					Nível: _____

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
INDICADOR 2: SISTEMAS DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE					
Indicador 2	1. Alguns sistemas de gestão de saúde e segurança foram estabelecidos, incluindo um processo claro de notificação e investigação de incidentes?				
Nível B	2. As ferramentas de controle de risco estão identificadas e disponíveis?				
	3. A instalação identificou as tarefas mais comuns?				
	4. Existem procedimentos operacionais padrão e práticas de trabalho seguras para as tarefas mais comuns da instalação?				
	5. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A?				
Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C.					



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Indicador 2 Nível A	1. Um sistema documentado de gestão de segurança física e saúde foi estabelecido, implementado e mantido. No mínimo, ele engloba:				
	a. Objetivos e metas, com planos de apoio para alcançá-los?				
	b. Uma identificação de perigos, avaliação de riscos (HIRA - Hazard Identification and Risk Assessment) e procedimentos de controle.				
	c. Identificação de perigos de alta consequência e controles críticos relacionados?				
	d. Um programa de higiene industrial?				
	e. Funções e responsabilidades definidas para a gestão da segurança física e da saúde.				
	f. Inspeções no local de trabalho?				
	g. Manutenção de registros de saúde física e segurança?				
	2. Designar recursos para estabelecer, implementar, manter e melhorar o sistema de gestão de segurança física e saúde e validar a efetividade dos controles.				
Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, continue para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.					

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
INDICADOR 2: SISTEMAS DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE					
Indicador 2	1. Uma auditoria interna foi realizada para determinar se o planejamento e a implementação do sistema de gestão de segurança física e saúde atendem aos requisitos do Nível A.				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Nível AA	2. Os riscos e controles de higiene industrial foram revisados por um higienista qualificado?				
	3. A instalação verificou que os controles críticos estão implementados e funcionando. A definição de controles críticos difere entre controles críticos, controle de mitigação e controles de suporte.				
	4. A instalação identificou perigos psicossociais e comportamentos prejudiciais, e os riscos potenciais são avaliados, gerenciados e monitorados.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, continue com as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.				
Indicador 2 Nível AA A	1. Uma auditoria externa foi realizada para determinar se o planejamento e a implementação do sistema de gestão de segurança física e saúde e segurança atendem aos requisitos do Nível A.				
	2. O programa de higiene industrial está sujeito à supervisão de um higienista qualificado?				
	3. Tarefas específicas da instalação e especialmente perigosas foram identificadas, além disso, os controles críticos para estas tarefas foram identificados por meio de uma metodologia estabelecida para identificação de controles (por exemplo, análise de gravata borboleta).				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como um Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas de Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.				
	DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 2			Nível: _____	



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
INDICADOR 3: SEGURANÇA PSICOLÓGICA E COMPORTAMENTO RESPEITOSO					
Indicador 3 Nível B	1. A instalação desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A.				
	2. A instalação tem um mecanismo para que os empregados relatem incidentes relacionados à segurança psicológica e ao respeito no local de trabalho.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C.				
Indicador 3 Nível A	1. As políticas e os processos existentes são revisados para integrar a promoção da segurança psicológica e o comportamento respeitoso.				
	2. A instalação tem programas para promover e incentivar a saúde e o bem-estar, incluindo saúde mental e um estilo de vida saudável.				
	3. A instalação comunica aos trabalhadores suas políticas e processos para promover segurança psicológica e comportamento respeitoso.				
	4. Existem processos orientados no trauma para relatar e responder a incidentes relacionados a comportamentos nocivos, que geram insegurança psicológica ou desrespeitoso no local de trabalho. Esses processos incluem:				
	a. Treinamento e recursos para apoiar a resolução informal de incidentes entre colegas de trabalho, com o objetivo promover uma cultura de melhoria contínua e aprendizados relacionados à segurança psicológica e ao respeito no local de trabalho.				
	b. Um mecanismo ágil, confidencial e imparcial para relatar e responder a preocupações, reclamações ou sugestões que exijam apoio ou investigação além dos processos informais de resolução de				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	incidentes.				
Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, continue para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.					

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
--	----------	-----	-----	----	-----------------------

INDICADOR 3: SEGURANÇA PSICOLÓGICA E COMPORTAMENTO RESPEITOSO

Indicador 3 Nível AA	1. A instalação colabora com as comunidades de interesse relevantes, internas ou externas, para analisar seus processos de resposta e reporte orientado no trauma no Nível A e, se apropriado, desenvolver processos alternativos.				
	2. A instalação comunica suas políticas e processos para promover a segurança psicológica e o respeito à sua cadeia de suprimentos mais abrangente.				
	3. A instalação define objetivos de desempenho, ou aplica objetivos de desempenho definidos em nível corporativo, relacionados à segurança psicológica e ao respeito. Isso inclui:				
	a. Planos de ação desenvolvidos para atingir os objetivos de desempenho.				
	b. Demonstração do progresso em direção aos objetivos de desempenho e reportes internos sobre este progresso.				
	4. Um programa é desenvolvido para apoiar a saúde mental dos trabalhadores e presta assistência quando necessário.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, continue com as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.				
Ind	1. Há uma auditoria interna, no mínimo a cada três anos, sobre os critérios do Nível A e Nível AA.				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Instalação	3	a. A auditoria interna envolve uma seção transversal de perspectivas e experiências que incluem grupos de trabalhadores e indivíduos relevantes que estão sub-representados no setor de mineração.				
	Nível	b. Os resultados da auditoria interna são comunicados aos trabalhadores e divulgados publicamente.				
	AAA	2. A instalação colabora com comunidades de interesse para promover a segurança psicológica e o respeito em ambientes comunitários				
	A	3. A instalação integra os princípios da segurança psicológica e respeito em seus processos de aquisição e relações com empregados.				
		Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como um Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas de Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.				
DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 3						Nível: _____

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA	
INDICADOR 4: TREINAMENTO, COMPORTAMENTO E CULTURA						
Indicador 4	1. O treinamento básico sobre riscos e ameaças à segurança e à saúde, incluindo tarefas de alta periculosidade, foi fornecido na instalação e os registros de treinamento são mantidos.					
	Nível B	2. A instalação oferece treinamento básico sobre segurança psicológica, comportamento respeitoso, identificação de perigos psicossociais e avaliação de riscos psicossociais; os registros de treinamento são mantidos.				
		3. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C.				
Indicador 4 Nível A	1. Existe um programa de treinamento e conscientização planejado, documentado e funcional sobre locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos, que incluem:				
	a. Análise de necessidades de treinamento para empregados, incluindo consideração de habilidades e competências necessárias.				
	b. Treinamento para empregados e empreiteiros no local.				
	c. Orientação para visitantes.				
	d. O programa de treinamento é implementado e inclui um mecanismo de revisão.				
	e. Os registros de treinamento são mantidos.				
	f. Recursos são designados para implementar e manter o programa de treinamento				
	g. Os novos empregados são avaliados quanto à sua competência ao concluírem os programas de treinamento necessários.				
Indicador 4 Nível A	h. Processos para garantir que os instrutores sejam qualificados e/ou para garantir a qualidade dos programas de treinamento. Os resultados do monitoramento do local de trabalho, inspeção e ações de acompanhamento são registrados e comunicados dentro da instalação?				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

<p>i. Um programa de observação e engajamento para segurança psicológica e respeito que apoie e reforce o treinamento. O desempenho de saúde e segurança é comunicado ao público pelo menos uma vez por ano?</p>				
<p>j. Um programa de observação de tarefas para segurança física e saúde que apoie e reforce o treinamento para garantir que as verificações de segurança de rotina e o treinamento estejam em funcionamento para incentivar comportamentos e práticas de trabalho seguros.</p>				
<p>k. A instalação possui mecanismos para a participação dos trabalhadores na identificação de perigos, na avaliação de riscos e na determinação de controles, bem como na definição de objetivos de saúde, segurança e respeito no local de trabalho.</p>				
<p>2. O programa de treinamento e conscientização inclui a identificação e o controle de perigos, com foco em medidas preventivas e proativas. Esse programa deve abordar os perigos físicos e psicossociais e fornecer mecanismos internos e externos para tratar dessas problemáticas.</p>				
<p>Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, continue para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.</p>				

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
<p>INDICADOR 4: TREINAMENTO, COMPORTAMENTO E CULTURA</p>					
<p>Indica dor 4</p>	<p>1. A instalação incentiva o envolvimento organizacional por meio da integração de critérios de locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos aos principais processos e práticas de negócio incluindo:</p>				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Nível AA	a. A estratégia corporativa anual de negócios e o plano de ação.				
	b. Decisões de compra				
	c. Processos de avaliação de desempenho				
	d. O sistema de compensação (ou seja, a compensação é afetada pelo desempenho de segurança e saúde)				
	2. São implementadas diretrizes para o design e a cultura do local de trabalho que priorizam a segurança física e psicológica, o respeito e a acessibilidade.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, continue com as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.				
Indicador 4 Nível AAA	1. O compromisso com locais de trabalho seguros, saudáveis e respeitosos está visivelmente incorporado em toda a instalação.				
	2. O gerenciamento da instalação demonstra visivelmente o compromisso com uma cultura e comportamentos seguros, saudáveis e respeitosos nas interações individuais com os empregados				
	3. Existem processos para monitorar e avaliar a efetividade dos programas de treinamento.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como um Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas de Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.				
DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 4					Nível: _____



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
INDICADOR 5: MONITORAMENTO E REPORTE					
Indicador 5	1. Algumas métricas básicas de treinamento, segurança e saúde são monitoradas e reportadas à gerência da instalação regularmente, indo além dos requisitos regulatórios.				
	2. Os principais indicadores de desempenho são reportados ou divulgados dentro da instalação				
	3. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A				
Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C.					
Indicador 5 Nível A	1. Ocorre monitoramento e reporte documentado de segurança física e psicológica, incluindo:				
	a. As métricas de desempenho são claramente definidas, aplicadas de forma consistente, avaliadas regularmente (inclusive em relação ao desempenho mais amplo do setor) e reportadas internamente.				
	b. As métricas de desempenho são usadas para analisar tendências, para subsidiar as tomadas de decisões e para orientar a melhoria contínua.				
	c. São coletados dados sobre o número e os tipos de problemas relatados relacionados à segurança psicológica e ao comportamento respeitoso, com monitoramento e análise contínuos desses dados.				
	c. Um programa de monitoramento de segurança física e saúde que inclui o rastreamento e o reporte interno de indicadores de desempenho positivo e negativo, inspeção e monitoramento de				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	segurança, saúde e higiene industrial, vigilância sanitária e investigação e acompanhamento de incidentes.				
	d. Um programa de auditoria em segurança física e saúde está em execução e as auditorias de conformidade e do sistema de gestão foram conduzidas de acordo com o plano de auditoria.				
	e. Os programas de monitoramento e auditoria de segurança física e saúde incluem um foco em riscos de alta consequência.				
	f. A instalação avalia anualmente a adequação e efetividade de seu sistema de gestão de segurança e saúde anualmente e faz recomendações para a melhoria contínua.				
	g. Ocorre a revisão regular da gestão de desempenho de saúde e segurança com o objetivo de promover uma melhoria contínua e para auxiliar na tomada de decisões.				
	h. Ocorre, regularmente, a revisão de desempenho em segurança física e psicológica e saúde com o objetivo de promover uma melhoria contínua e auxiliar na tomada de decisões.				
	i. O desempenho de segurança física e psicológica e saúde é comunicado ao público pelo menos uma vez ao ano.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, continue para as perguntas do Nível AA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível A, avalie a instalação como Nível B.				
Indicador 5	1. Uma auditoria interna foi realizada para determinar se a coleta, a compilação e o relatório de dados e informações sobre segurança física e saúde atendem aos requisitos do Nível A.				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Nível AA	2. Os limites e gatilhos relacionados ao desempenho de controles críticos de segurança física e saúde estão em processo de desenvolvimento e implementação, sendo que alguns limites e gatilhos já foram estabelecidos.				
	3. Os programas de monitoramento e auditoria de segurança física e saúde incluem um foco em controles críticos.				
	4. A instalação analisa informações agregadas e anônimas sobre a resposta, resolução e/ou remediação de problemas de respeito no local de trabalho e de segurança psicológica relatados ao mecanismo de resposta da instalação e realiza monitoramento e análise contínuos.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, continue com as perguntas do Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AA, avalie a instalação como Nível A.				
Indicador 5	1. Uma auditoria externa é conduzida para determinar se a coleta, compilação e relatório de dados e informações sobre segurança e saúde atendem aos requisitos do Nível A.				
	2. Uma avaliação interna de efetividade é conduzida e um processo de rastreamento está em vigor para identificar oportunidades de melhoria. Isso inclui a avaliação da qualidade das investigações e o encerramento de ações, contribuindo para uma cultura de melhoria contínua.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível AAA, avalie a instalação como um Nível AAA. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas de Nível AAA, avalie a instalação como Nível AA.				
DESEMPENHO AVALIADO PARA O INDICADOR 5				Nível: _____	



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	Pergunta	SIM	NÃO	NA	DESCRIÇÃO E EVIDÊNCIA
INDICADOR 6: DESEMPENHO EM SEGURANÇA FÍSICA E SAÚDE					
Indicador 6 Nível B	1. As metas de desempenho em segurança física e saúde são definidas para os empregados da instalação.				
	2. As metas são comunicadas aos empregados.				
	3. A empresa desenvolveu um plano de ação para atender a todos os requisitos do Nível A				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C.				
Indicador 6 Nível A	1. As metas de desempenho incluem os empreiteiros dentro do site da empresa.				
	2. A gestão da instalação está envolvida na revisão e melhoria do desempenho das suas metas.				
	3. Os resultados de desempenho são comunicados aos empregados e empreiteiros que estão dentro do site da empresa.				
	4. A instalação não teve nenhuma fatalidade no ano de referência.				
Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C.					
Indicador 6 Nível AA	1. As metas de desempenho são definidas por indicadores de desempenho positivo e negativo.				
	2. A alta direção da empresa revisa o desempenho em relação às metas da instalação e aos planos de melhoria associados.				
	3. A instalação (ou empresa) realiza um benchmark de seu desempenho em segurança física e saúde comparando com os seus pares.				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C				
Indicador 6 Nível AAA	1. A instalação atendeu, consistentemente, suas metas de desempenho de melhoria contínua (pelo menos três dos últimos quatro anos) e não teve nenhuma fatalidade durante todo o período de quatro anos.				
	2. A instalação audita externamente seu desempenho em segurança física e saúde para garantir precisão e confiabilidade.				
	Se você respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, continue para as perguntas do Nível A. Se você não respondeu “Sim” a todas as perguntas do Nível B, avalie a instalação como um Nível C				



PROTOCOLO DE LOCAIS DE TRABALHO SEGUROS, SAUDÁVEIS E RESPEITOSOS

Towards Sustainable Mining Vers le développement minier durable

Para mais informações sobre a TSM, acessar:

Associação de Mineração do Canadá (The Mining Association of Canada)
www.mining.ca/tsm

Está autorizada a reprodução da publicação para fins educativos ou sem interesses comerciais sem o consentimento da Associação de Mineração do Canadá, desde que a fonte original seja mencionada. Está proibida a reprodução da publicação para revenda, ou outros fins comerciais, sem o consentimento prévio e escrito da Associação de Mineração do Canadá (Mining Association of Canada).

©2020 The Mining Association of Canada. Marca registrada: inclui, porém não se limita a Rumo à Mineração Sustentável®, TSM®, as figuras dos arcos em forma de losango e os desenhos dos quadriláteros são também marcas registradas ou logomarcas da Associação de Mineração do Canadá e/ou em outros países.