



Organização
Internacional do
Trabalho

**JUNTE-SE À CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA
DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA
E SAÚDE NO TRABALHO**



JUNTE-SE À CONSTRUÇÃO DE UMA
CULTURA DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

**DIA MUNDIAL
DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

28 DE ABRIL DE 2015
www.ilo.org/safeday



Caros colegas e parceiros,

O tema do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2015 é:

"JUNTE-SE À CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO"

Construir uma cultura de prevenção em matéria de SST é um processo dinâmico que requer o empenho das principais partes interessadas. Por essa razão, este ano criámos uma página web interativa, destinada a sensibilizar e envolver as pessoas, bem como a ajudar as nossas partes interessadas a participar ativamente na construção de uma cultura de prevenção na área da SST.

Este ano, em vez de produzirmos apenas um relatório e um cartaz, criámos um *microsite* trilingue com muita informação útil, incluindo o papel de cada interveniente na construção e manutenção de uma cultura de prevenção em matéria de SST, informação mais completa sobre os principais aspetos e tendências de SST; assim como um kit de campanha para organizar o vosso evento, que inclui uma apresentação PPT, uma apresentação Prezi, o cartaz e uma brochura de apresentação do *site*, de que podem fazer o *download* para o vosso evento.

Enviamos este documento antecipadamente para vos fornecer a informação pertinente, também incluída no *website* SAFEDAY, que está disponível em: www.ilo.or/safeday.

Podem utilizar o documento para preparar os vossos discursos ou comunicados de imprensa; e traduzi-lo integralmente ou em parte para outras línguas, caso seja útil para o vosso evento.

Gostaríamos que as pessoas que vão organizar um evento para a comemoração do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho nos fizessem chegar os seus comentários através do questionário que está disponível no *kit* de campanha do website SAFEDAY, a fim de podermos informar sobre a vossa atividade no *website* depois do dia da campanha.

Gostaríamos de aproveitar esta oportunidade para agradecer o vosso contributo e apoio na comemoração desta importante data.

A EQUIPA SAFEDAY

Índice:

CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST)	3
AÇÃO DA OIT EM MATÉRIA DE SST	4
NORMAS DA OIT EM MATÉRIA DE SST	5
TENDÊNCIAS GLOBAIS DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DAS DOENÇAS PROFissionais	8
GOVERNAÇÃO SOBRE SST	13
POLÍTICAS E PROGRAMAS DE SST	14
INSPEÇÃO DO TRABALHO: UM ELEMENTO ESSENCIAL PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SST	16
O PAPEL DOS EMPREGADORES NA SST	18
PARA ALÉM DA CONFORMIDADE EM TERMOS DE SST	19
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA SST	22
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA SST NO LOCAL DE TRABALHO	23
A FUNÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM SST	27
O PAPEL DA SEGURANÇA SOCIAL NA PREVENÇÃO	29
ARTICULAÇÃO DA PREVENÇÃO COM OS SISTEMAS DE PRESTAÇÕES RELATIVAS A ACIDENTES DE TRABALHO	30.
MEDIDAS DE SST AO NÍVEL DO LOCAL DE TRABALHO	33
COMISSÕES CONJUNTAS DE SST	34
SISTEMA DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SGSST): UMA FERRAMENTA PARA A MELHORIA CONTÍNUA	37
PREVENÇÃO DE ACIDENTES INDUSTRIAIS GRAVES	39
SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	40
A SST E A PRODUTIVIDADE	43
A DIMENSÃO DE GÊNERO NAS POLÍTICAS DE SST	48
EDUCAÇÃO E SST	49
DECLARAÇÃO DE SEUL SOBRE A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	50

CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST)

Uma cultura nacional de segurança e saúde no trabalho é aquela em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado a todos os níveis, em que os governos, as entidades patronais e os trabalhadores colaboram ativamente para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos e em que se atribui a mais elevada prioridade ao princípio da prevenção.

A nível nacional, construir e manter uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) requer a utilização de todos os meios disponíveis para promover a consciência geral, o conhecimento dos perigos e dos riscos e a compreensão da sua prevenção e controlo. O compromisso tripartido a nível nacional, bem como as ações nacionais, são fundamentais para promover o aperfeiçoamento, a longo prazo, da segurança e saúde no trabalho. Permitir o intercâmbio de experiências e boas práticas de SST contribui para essa finalidade.

Trabalho Digno tem de ser Trabalho Seguro. É por isso que a OIT e os seus mandantes devem liderar a promoção da segurança e da saúde no trabalho, consolidando as conquistas já alcançadas e partilhando os princípios de boas práticas de SST em todos os setores e locais de trabalho. Juntos, temos de criar as parcerias necessárias para implementar as mudanças que pretendemos na construção de uma cultura de prevenção na área da SST.

AÇÃO DA OIT EM MATÉRIA DE SST

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, no rescaldo de uma guerra destrutiva, visando alcançar a paz universal a longo prazo, com base na justiça social. Os principais objetivos da OIT consistem em promover os direitos no trabalho, incentivar oportunidades de emprego digno, melhorar a proteção social e reforçar o diálogo no mundo do trabalho. A estrutura tripartida única da OIT dá voz igual aos trabalhadores, aos empregadores e aos governos para garantir que as opiniões dos parceiros sociais se reflitam claramente nas normas de trabalho internacionais e na formulação de políticas e programas.

A proteção dos trabalhadores contra enfermidades, doenças e lesões relacionadas com o trabalho é declarada como uma das áreas de ação prioritárias no Preâmbulo da Constituição da OIT (1919) e continua a ser pertinente. Este princípio básico foi explicitamente reafirmado na Declaração de Filadélfia, de 1944, e mais tarde na Declaração de Seul, em 2008, a qual determina que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser reconhecido como um direito humano fundamental e não apenas um direito laboral.

Os princípios fundamentais da OIT em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) estão integrados na Convenção n.º 155 relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, de 1981, na Convenção n.º 161 relativa ao Serviço de Saúde no Trabalho, de 1985, e na Convenção n.º 187, relativa ao Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006. Trata-se de ferramentas essenciais que podem ser utilizadas pelos governos, as entidades patronais e os trabalhadores, para estabelecer boas práticas em matéria de segurança e saúde no trabalho. Além disso, a OIT adotou mais de 40 normas de trabalho internacionais que tratam, direta ou indiretamente, da segurança e saúde no trabalho, assim como vários Códigos de Práticas sobre o tema.

A Estratégia Global de SST adotada em 2003 confirma o papel dos instrumentos da OIT como um pilar essencial para a promoção da segurança e saúde no trabalho, complementado pelas ações da OIT nesse domínio. Requer igualmente uma abordagem integrada, que concilie melhor as normas da OIT com outros meios de ação, como o apoio, a sensibilização, o desenvolvimento do conhecimento, a gestão, a divulgação da informação e a cooperação técnica, a fim de maximizar o seu impacto e utilidade.



SAIBA MAIS

[Estratégia global para a segurança e saúde no trabalho](#)

[Princípios fundamentais da saúde e segurança no trabalho](#)

[NORMAS DA OIT EM MATÉRIA DE SST \[FICHA INFORMATIVA\]](#)

[TENDÊNCIAS GLOBAIS DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS \[FICHA INFORMATIVA\]](#)

[LEGOSH – Base de dados global sobre a legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Bureau para as Atividades dos Trabalhadores - ACTRAV](#)

[Bureau para as Atividades dos Empregadores - ACTEMP](#)

NORMAS DA OIT EM MATÉRIA DE SST

A promoção de condições e de um ambiente de trabalho digno, seguro e saudável tem sido um objetivo contínuo da OIT desde a sua fundação, em 1919.

A Constituição da OIT determina:

“E se as condições de trabalho envolverem injustiça, miséria e privações para um grande número de pessoas, de modo a causar um descontentamento tão grande que ponha em risco a paz e a harmonia mundiais, e se for necessário melhorar urgentemente essas condições; como, por exemplo, através de... proteção do trabalhador contra as doenças e os acidentes de trabalho...”

Este princípio foi reforçado em 1944, quando se reafirmou a relevância da OIT na *Declaração de Filadélfia*:

“A Conferência reconhece a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho de promover entre as nações mundiais, programas que permitam obter: ...(g) proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as profissões; ...”

As Convenções e Recomendações da OIT em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) podem servir vários objetivos, funcionando como:

- princípios fundamentais para orientar as políticas nacionais e empresariais na prevenção e gestão da SST, incluindo medidas e procedimentos organizacionais em normas essenciais de SST;
- boas práticas no que se refere a medidas de proteção gerais, como o controlo da poluição atmosférica, do ruído e das vibrações no ambiente de trabalho;
- proteção em determinados setores da atividade económica, como a agricultura, a exploração mineira e a construção;
- proteção contra riscos específicos; prevenção de neoplasias de origem profissional, proteção contra *radiações*, segurança na utilização de produtos químicos e prevenção de acidentes industriais graves.

NORMAS PRINCIPAIS DA OIT EM MATÉRIA DE SST

- A Convenção (N.º 155) relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, de 1981, e a respetiva Recomendação (N.º 164) definem os princípios básicos de uma política e estratégia ao nível nacional e empresarial para a implementação de medidas de prevenção e proteção na área da SST. A estratégia preconizada pela Convenção requer ações ao nível da formulação, implementação e revisão periódica de uma política nacional de SST; a plena participação dos empregadores, dos trabalhadores a todos os níveis e das respetivas organizações, assim como de outras partes interessadas; a definição das funções e responsabilidades institucionais à escala nacional; um sistema nacional de registo e notificação de acidentes e doenças profissionais; a implementação da SST ao nível do local de trabalho, as responsabilidades e deveres dos empregadores e os direitos dos trabalhadores e dos seus representantes; e os requisitos em termos de informação, educação e formação. A Convenção é complementada pelo Protocolo (N.º 155), de 2002 e pela Recomendação (N.º 194) relativa à Lista das Doenças Profissionais, de 2002. O Protocolo inclui outras disposições quanto ao estabelecimento e à

revisão periódica de requisitos e procedimentos para o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como para a publicação das estatísticas anuais correspondentes. A Recomendação prevê a revisão e atualização regulares da lista de doenças profissionais incluída no Anexo, em reuniões tripartidas de peritos. A nova lista, aprovada em março de 2010, reflete o conhecimento mais recente em matéria de identificação e reconhecimento das doenças profissionais. Trata-se de uma lista semiaberta, a fim de permitir o reconhecimento das doenças de origem profissional que não estão especificadas na lista, quando se estabelece uma relação entre a exposição a um fator de risco inerente ao trabalho e a doença contraída pelo trabalhador.

- A Convenção relativa aos Serviços de Saúde no Trabalho (N.º 161), de 1985, e a respetiva Recomendação (N.º 171) determinam a criação de serviços de saúde no trabalho aos níveis nacional e empresarial, destinados a garantir a implementação da política de SST e as respetivas medidas preventivas e de controlo, incluindo a vigilância da saúde e as operações de emergência. Os serviços de saúde no trabalho ocupam-se de funções essencialmente preventivas e são responsáveis pela criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, que promova a saúde física e mental, e pela adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores. Estes devem ser multidisciplinares e exercer funções totalmente independentes, em termos profissionais, dos empregadores, dos outros trabalhadores e dos respetivos representantes.
- A Convenção relativa ao Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho (N.º 187), de 2006, e a respetiva Recomendação (N.º 197) complementam as normas fundamentais anteriores e reforçam os requisitos de um sistema nacional, de partes interessadas, responsáveis pela implementação de uma política nacional e empresarial para ambientes de trabalho seguros e saudáveis; bem como as medidas a tomar para construir e manter uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho ao nível nacional. Os governos – em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores – devem tomar medidas ativas para assegurar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, através da formulação ou revisão de uma política nacional; o desenvolvimento ou atualização de um sistema nacional; e a implementação de programas nacionais de SST. Este processo deve ter em conta os princípios definidos nos instrumentos relevantes da OIT, conforme indicado no Anexo à Recomendação N.º 197.

PLANO DE AÇÃO PARA A SST

O Plano de Ação para obter a ratificação generalizada e a implementação efetiva dos instrumentos de segurança e saúde no trabalho (2010-2016) foi adotado pelo Conselho de Administração da OIT, em março de 2010, com o objetivo de desenvolver uma abordagem mais holística e integrada de apoio aos Estados-membros da OIT no aspeto essencial da SST. Baseia-se na Estratégia Global de SST, de 2003, na Convenção (N.º 187) relativa ao Quadro Promocional de Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006, e no Estudo Geral sobre Segurança e Saúde no Trabalho, de 2009. Define estratégias para: identificar a situação atual a nível nacional e a disponibilidade dos Estados-membros para tomarem medidas; promover e apoiar o desenvolvimento de uma cultura de prevenção de segurança e saúde; ultrapassar os obstáculos na implementação das Convenções ratificadas; e melhorar as condições de SST nas pequenas e médias empresas e na economia informal. Em 2016 será apresentado ao Conselho de Administração da OIT um relatório sobre a sua implementação.

CÓDIGOS DE PRÁTICAS E DIRETRIZES EM MATÉRIA DE SST

Os Códigos de Práticas da OIT são apresentados sob a forma de especificações técnicas detalhadas e de recomendações práticas em terminologia jurídica. Complementam as normas internacionais existentes da OIT e explicam em pormenor as responsabilidades dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores, e medidas específicas de prevenção e de controlo para a aplicação das referidas normas. Não são instrumentos juridicamente vinculativos nem se destinam a substituir disposições legais ou regulamentares nem normas nacionais. Estes Códigos podem ser utilizados para definir regulamentos e diretrizes nacionais e acordos coletivos de SST nos setores público e privado. Os Códigos de Práticas dão orientações sobre a segurança e saúde no trabalho em determinados setores económicos (construção, indústria extrativa a céu aberto, minas de carvão, indústrias siderúrgicas, indústrias de metais não-ferrosos, agricultura, construção e reparação naval, exploração florestal, etc.); na proteção dos trabalhadores contra riscos específicos (radiações, laser, agentes químicos, amianto, substâncias propagadas pelo ar, etc.); e medidas de segurança e saúde específicas (registo e notificação de acidentes e doenças profissionais, proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, condições de trabalho, segurança e saúde na transferência de tecnologia para os países em vias de desenvolvimento).

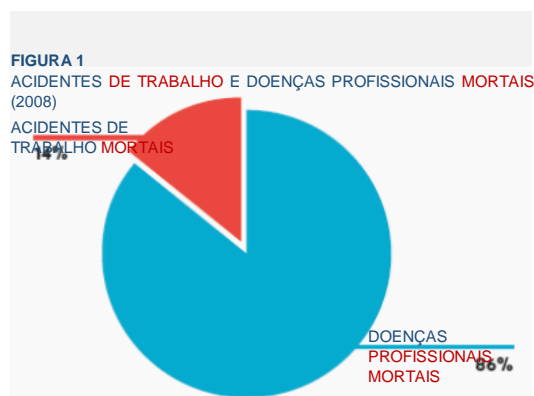
As Diretrizes da OIT destinam-se a dar orientações técnicas relacionadas com determinadas áreas da SST (sistema de gestão, vigilância da saúde dos trabalhadores, proteção contra radiações, ergonomia, etc.). Estas diretrizes devem ser aplicadas pelas autoridades nacionais, as organizações de empregadores e trabalhadores, as associações profissionais, as instituições científicas e académicas, etc. Representam ferramentas úteis para as empresas e os profissionais na área das medidas de SST.

TENDÊNCIAS GLOBAIS DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS

Os custos globais dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais são frequentemente muito superiores à percepção imediata que temos deles. Pelo contrário, investir em segurança e saúde no trabalho (SST) reduz os custos diretos e indiretos, através da diminuição do absentismo, da melhoria da satisfação dos trabalhadores, do desagravamento dos prémios de seguro e do aumento do desempenho e da produtividade. No plano nacional, a diminuição dos custos da segurança social e da saúde significa impostos mais baixos, melhor desempenho económico e maiores benefícios sociais.

Segundo estimativas da OIT, todos os anos 2,3 milhões de homens e mulheres morrem no trabalho devido a um acidente ou a uma doença profissional. Mais de 350.000 óbitos são devidos a acidentes e aproximadamente 2 milhões a doenças profissionais mortais. Além disso, mais de 313 milhões de trabalhadores sofrem acidentes de trabalho que causam lesões graves e absentismo. A

OIT estima igualmente 160 milhões de casos de doenças profissionais por ano.



Estas estimativas significam que, por dia, cerca de 6.400 pessoas morrem de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais e 860.000 sofrem lesões relacionadas com o trabalho. Por outro lado, as estimativas indicam que as doenças profissionais representam a principal causa de morte no trabalho, matando quase seis vezes mais trabalhadores do que os acidentes de trabalho. Esta situação é bem reveladora da necessidade de um novo paradigma de prevenção: o foco não só nas lesões relacionadas com o trabalho, mas também nas doenças

profissionais.

Os efeitos devastadores nos trabalhadores e suas famílias são incalculáveis, mas a OIT estimou os elevados custos económicos da falta de investimento na SST, de modo a prevenir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Os custos totais ascendem a aproximadamente 4% do PIB mundial, por ano – um número colossal que é vinte vezes superior ao apoio oficial ao desenvolvimento. Além dos condicionalismos económicos, os custos humanos são inaceitáveis; uma sociedade global tem a obrigação moral de reduzir os custos humanos e económicos.

PORQUE É QUE NECESSITAMOS DE MELHORAR O REGISTO E A NOTIFICAÇÃO DOS ACIDENTES E DAS DOENÇAS?

As estimativas de acidentes e doenças no trabalho, efetuadas pela OIT, baseiam-se na melhor informação disponível através das estatísticas nacionais. Como o registo e a notificação ficam geralmente aquém dos números reais, as estatísticas nacionais sobre acidentes de trabalho são, muitas vezes, heterogéneas em termos de definições, metodologias de recolha de dados e qualidade. Portanto, refletem mais uma aproximação do número de acidentes de trabalho do que uma avaliação exata. As estatísticas nacionais sobre doenças profissionais são quase inexistentes. Muitos países ainda não possuem especialização e recursos suficientes para compilar estatísticas que permitam uma avaliação satisfatória e fiável da magnitude dos acidentes e doenças relacionados com o trabalho. Além do mais, em certos países, a responsabilidade pela saúde e a

segurança no trabalho pode ser partilhada entre os ministérios do trabalho e da saúde e as instituições de segurança social, o que dificulta a recolha e a análise dos dados. Como a informação sobre os acidentes e as doenças relacionados com o trabalho é essencial para a prevenção, esses países necessitam de melhorar muito os seus sistemas de registo, notificação e análise de dados. Só assim obteriam indicadores mais fiáveis da eficácia dos sistemas nacionais de SST e poderiam mais facilmente definir a ordem de prioridade de atribuição dos recursos, por vezes escassos, para resolver os problemas de SST. A harmonização dos sistemas de registo e notificação nacionais também permitiria a recolha e análise de dados globais.

Os dados de boa qualidade sobre os acidentes e doenças profissionais não só são úteis para efeitos de indemnizações, como também se revelam essenciais para conceber uma estratégia de prevenção eficaz de SST, aos níveis nacional e empresarial. São indispensáveis dados fiáveis para:

- Identificar os setores e profissões de risco elevado, que requerem a definição de prioridades e a formulação de legislação, políticas e programas eficazes, bem como a monitorização da implementação desses programas a nível nacional.
- Identificar prioridades para definir as metas corretas com vista à redução dos acidentes e das doenças profissionais, o que, por sua vez, contribui para o crescimento da produtividade e a melhoria da situação económica da empresa.

Infelizmente nem todos os países do mundo dispõem de dados sobre os acidentes e as doenças profissionais e a subnotificação continua a ser um problema generalizado. Como já foi referido, os dados disponíveis são recolhidos através de uma grande variedade de fontes diferentes: instituições de segurança social e de seguros, inspeções do trabalho, serviços de saúde no trabalho, ou outras entidades e organismos. Além disso, os requisitos de notificação oficiais muitas vezes não cobrem todas as categorias de trabalhadores. Os trabalhadores rurais, os trabalhadores das pequenas e médias empresas (PME) e os da economia informal – que representam a grande maioria da mão-de-obra global – tendem a ficar excluídos dos sistemas de prevenção, notificação e indemnização aplicados às doenças profissionais. Por outro lado, a intensificação dos fluxos migratórios, o envelhecimento da população ativa e o aumento do número de trabalhadores temporários, ocasionais, a tempo parcial ou com emprego precário, não só aumentam a sua disponibilidade para aceitar condições de trabalho inseguras, como também os torna invisíveis para uma vigilância de saúde, notificação e registo adequados das doenças profissionais necessários para a implementação efetiva de estratégias de prevenção.

Como a criação de mecanismos de registo e notificação de acidentes e doenças profissionais e a publicação regular das estatísticas compiladas são essenciais para definir prioridades na implementação das medidas de prevenção e proteção, a OIT, através de uma série de instrumentos, dá orientações para ajudar os Estados-membros a melhorar os seus sistemas de registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. A Convenção relativa à Segurança e Saúde no Trabalho (N.º 155), de 1981, e a respetiva Recomendação (N.º 164) dão orientações sobre um sistema nacional de registo e notificação de acidentes e doenças profissionais; a Convenção é complementada pelo Protocolo (N.º 155), de 2002, e pela Recomendação (N.º 194) relativa à Lista das Doenças Profissionais, de 2002. O Protocolo inclui outras disposições relativas ao estabelecimento e à revisão periódica dos requisitos e procedimentos para o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como para a publicação das estatísticas anuais relacionadas. A Recomendação prevê a revisão e

atualização regulares, através de reuniões tripartidas de peritos, conforme constam da lista de doenças profissionais da OIT, incluída no Anexo da Recomendação. A lista de doenças profissionais¹, que é revista periodicamente, reflete o conhecimento mais recente no domínio da identificação e reconhecimento das doenças profissionais e é utilizada pelos Estados-membros para desenvolver as suas próprias listas nacionais. O Código de Práticas para o registo e notificação de acidentes e doenças profissionais determina os requisitos básicos de um sistema de registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, realçando a utilização eficaz dos dados recolhidos, registados e notificados para as ações preventivas. Foi elaborada através de consultas internacionais e pode ser utilizada pelos países como modelo para a criação dos seus próprios sistemas.

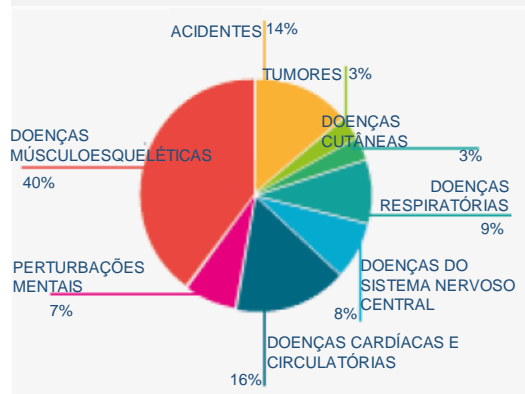
NECESSIDADE DE UM NOVO PARADIGMA DE PREVENÇÃO

Para definir prioridades e estratégias preventivas eficazes em matéria de SST é fundamental analisar as características das mortes relacionadas com o trabalho, bem como dos restantes acidentes e doenças profissionais. Se a subnotificação dos acidentes de trabalho é um problema grave, a situação afigura-se ainda mais dramática no que se refere às doenças profissionais. As doenças profissionais continuam a ser, em grande medida, invisíveis, comparativamente com os acidentes de trabalho. Na maioria dos países apenas uma fração dos casos reais é diagnosticada e notificada. As doenças são diagnosticadas por médicos e a sua relação de causalidade com o trabalho tem de ser avaliada para a determinação da sua origem profissional. Por conseguinte, o diagnóstico das doenças profissionais exige conhecimento e experiência específicos, que nem sempre estão suficientemente disponíveis em muitos países em desenvolvimento. Esta situação limita a recolha de dados e a capacidade nacional em termos de vigilância da saúde ocupacional, além de que, muitas doenças profissionais, como os cancros relacionados com o trabalho, se caracterizam por longos períodos de latência, sendo por isso difíceis de reconhecer até à manifestação clínica dos sintomas. O aumento da mobilidade dos trabalhadores entre diferentes postos de trabalho, a exposição a várias substâncias durante a vida ativa, assim como fatores não relacionados com o posto de trabalho, associados ao aparecimento de uma doença, podem dificultar a determinação da origem profissional da doença. Além disso, alguns trabalhadores podem contrair uma doença em empregos que envolvem a exposição a substâncias ainda não identificadas como perigosas.

A natureza das doenças profissionais está a mudar rapidamente: as alterações tecnológicas e sociais, a par das condições económicas globais, agravam os riscos de saúde existentes e criam novos riscos. Doenças profissionais bem conhecidas, como a pneumoconiose, continuam a ter uma incidência elevada; estudos epidemiológicos realizados nos países em desenvolvimento indicam que entre 30% e 50% dos trabalhadores das indústrias primárias e dos setores de alto risco podem sofrer de silicose e outras pneumoconioses.

¹ A última atualização da lista ocorreu em 2010.

FIGURA 2
CUSTOS GLOBAIS DE INDEMNIZAÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS



Simultaneamente, a incidência de doenças profissionais relativamente novas, como as perturbações músculo-esqueléticas, estão a tornar-se mais prevalentes. O aumento do trabalho sedentário, os longos períodos de pé no trabalho, a utilização crescente dos computadores e sistemas automatizados e deficientes condições ergonómicas nos postos de trabalho têm provocado um aumento global das doenças músculo-esqueléticas (DME). Como se pode ver na Figura 2, as DME representam 40% dos custos globais das indemnizações por acidentes de trabalho e doenças profissionais. Em 2005, as DME eram o mais comum problema de saúde relacionado com o trabalho, representando 59% de todas

as doenças reconhecidas nos 27 Estados-Membros da União Europeia, segundo as Estatísticas Europeias das Doenças Profissionais. Além disso, devido às alterações da organização do trabalho e das relações laborais, ao emprego flexível e precário e ao aumento das pressões para satisfazer as exigências da vida profissional moderna, o número de casos de problemas de saúde mental associados ao *stress* relacionado com o trabalho, ao desgaste e à violência ligada ao trabalho, tem vindo a aumentar. O *stress* relacionado com o trabalho é o segundo problema de saúde de origem profissional referido com mais frequência na Europa (depois das DME), constituindo a causa de 50% a 60% de todos os dias de trabalho perdidos. Em 2013-2014 os casos de *stress*, depressão e ansiedade relacionados com o trabalho representavam 39% de todas as doenças relacionadas com o trabalho no Reino Unido.² Além do mais, o *stress* relacionado com o trabalho também pode contribuir para as DME e outros problemas de saúde como hipertensão, úlceras pépticas e doenças cardiovasculares.

São necessários esforços concertados a nível nacional e internacional para combater a “invisibilidade” das doenças profissionais e corrigir este défice de Trabalho Digno. A sua prevenção eficaz requer programas de sensibilização e promoção, incluindo campanhas globais e nacionais, para uma melhor compreensão da magnitude do problema e da necessidade de medidas urgentes. São igualmente necessários maiores esforços para compilar os dados relevantes e melhorar as estratégias preventivas para as doenças profissionais, através da colaboração entre as instituições de SST e os sistemas de segurança social, à escala nacional e internacional. A prevenção eficaz das doenças ocupacionais também requer a melhoria contínua dos sistemas nacionais de SST, programas de prevenção e sistemas de indemnização através do esforço de colaboração do governo e das organizações de empregadores e trabalhadores nos Estados-membros da OIT.

IMPACTO DA RECESSÃO GLOBAL NA SST

A globalização em curso da economia mundial tem sido indubitavelmente um importante fator de mudança no mundo do trabalho, com impactos positivos e negativos ao nível da conformidade e das boas práticas. Contudo, os esforços realizados para combater os problemas de SST são frequentemente dispersos e fragmentados e não parecem atingir o nível de coesão necessário para obter uma redução progressiva das mortes, dos acidentes e das doenças relacionados com o

² SSA – *Doenças relacionadas com o trabalho e distúrbios psicológicos na Grã-Bretanha, 2014*

trabalho. As ferramentas tradicionais para a prevenção, a eliminação dos perigos e o controle dos riscos continuam a ser eficazes, mas necessitam de ser complementadas com estratégias destinadas a combater as consequências da adaptação contínua dos postos de trabalho a um mundo laboral em rápida mutação. Em particular, muitos países têm de afetar maiores recursos à investigação de SST, à gestão do conhecimento e à divulgação e aplicação consistente da lei.

Nos últimos 20 anos, a globalização trouxe mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais nos locais de trabalho, que se fizeram acompanhar de riscos emergentes; estes podem resultar de:

- Tecnologias novas e mais complexas, como as nanotecnologias, as biotecnologias, etc.;
- Novas formas de organização do trabalho, incluindo a intensificação do trabalho, os acordos quanto aos tempos de trabalho, a fragmentação dos processos de produção e a reestruturação organizacional;
- Formas de emprego emergentes, com prevalência do trabalho temporário, do tempo parcial e do trabalho no domicílio, a externalização e o trabalho independente;
- Insegurança do emprego, maiores exigências e emprego precário, que se intensificaram nos países desenvolvidos, com a crise e a recessão;
- Alterações demográficas e políticas na composição da mão-de-obra, devido à migração, ao envelhecimento da população ativa, à falta de acesso dos trabalhadores jovens ao emprego e a um aumento do número de trabalhadores na economia informal.

Prevê-se que as tendências do mundo e da mão-de-obra, em mutação, continuem e sejam agravadas pelas recessões globais. Os dados de outras crises indicam que esses acontecimentos colocam em risco as condições de trabalho e a qualidade da produção e causam incerteza e antagonismos a todos os níveis da organização e da sociedade. As mudanças organizacionais associadas à reestruturação, como a externalização, o aumento do trabalho a tempo parcial e a subcontratação, complicam a gestão da segurança e da saúde no trabalho, gerando incertezas e equívocos quanto às responsabilidades e podendo levar a:

- um aumento da exposição às substâncias perigosas e a deficientes condições de trabalho;
- ausência de formação em segurança e saúde para estes trabalhadores;
- uma menor autonomia no trabalho;
- menos oportunidades de participação no processo de decisão no local de trabalho.

As alterações de gestão durante um período de recessão podem conduzir a uma diminuição da prevenção e controlo dos riscos tradicionais, com o argumento da necessidade de reduzir custos. É o que sucede muitas vezes nas pequenas empresas que tradicionalmente carecem de recursos e de *know-how* para gerir a segurança e a saúde no trabalho e podem considerá-la mais um custo do que um investimento.

O impacto da crise e da recessão na saúde dos trabalhadores ultrapassa os efeitos sofridos pelas vítimas da redução de efetivos nas empresas e restantes trabalhadores. Também afeta as suas famílias e as comunidades onde a reestruturação é efetuada. Na presente conjuntura recessiva, a reestruturação e o desemprego também podem dar origem a vários acidentes de trabalho e doenças profissionais, dada a possibilidade de algumas empresas e governos se sentirem tentados

a ignorar as normas de segurança e saúde profissionais. Por sua vez, a diminuição dos gastos públicos pode comprometer as capacidades das inspeções do trabalho e de outros serviços de SST.

Com o ritmo de mudança dos padrões de emprego e das tecnologias em desenvolvimento nos últimos anos, tornou-se cada vez mais importante prever diferentes riscos relacionados com o trabalho, muitas vezes novos e por vezes emergentes, para poderem ser geridos eficazmente. Nos últimos anos surgiram processos de prospeção, principalmente na Europa³, destinados a identificar as atuais prioridades de investigação e inovação com base em cenários de futuros desenvolvimentos da ciência e da tecnologia, da sociedade e da economia. As previsões, a avaliação das tecnologias, estudos futuros e outros processos de prospeção tentam identificar as tendências a longo prazo e, desse modo, orientar os processos de decisão.

A aplicação recente da metodologia de prospeção à SST permite identificar antecipadamente os perigos potenciais e riscos previsíveis, de modo a permitir realizar ações preventivas eficazes. Esta abordagem é uma poderosa ferramenta para prever os riscos emergentes com maior antecedência do que os métodos tradicionais baseados nas estatísticas de acidentes e doenças e nos dados epidemiológicos. Além disso, muitas antigas preocupações de SST estão a ser reconsideradas à luz da alteração dos padrões de trabalho e das tecnologias. Os efeitos na saúde resultantes da exposição tradicional ao local de trabalho são conhecidos e documentados; o que muda é o facto de os riscos emergentes estarem agora cada vez mais associados às novas tecnologias, desenvolvidas e implementadas sem ter suficientemente em consideração os aspetos da SST, os novos tipos de postos de trabalho e as mudanças sociais e organizacionais. Devido aos efeitos da globalização das economias, esses problemas também se podem observar em muitos países emergentes que estão a passar por um processo de industrialização rápida.

GOVERNAÇÃO SOBRE SST

A cooperação entre os governos e os parceiros sociais (organizações de empregadores e trabalhadores) na promoção do progresso social e económico é crucial para a paz e a justiça social. No quadro abrangente de promoção da boa governação, o Ministério do Trabalho assume a principal responsabilidade de garantir que os parceiros sociais sejam reconhecidos pelos governos como atores económicos e sociais fundamentais no mundo do trabalho. Os Ministérios do Trabalho têm igualmente um papel essencial ao influenciar a governação da segurança e saúde no trabalho (SST), não só a nível nacional, mas também no posto de trabalho. O diálogo social entre os governos e os parceiros sociais promove a formação de consensos e a participação democrática daqueles que têm uma influência vital no mundo do trabalho.

Em muitos países, a complexidade e a extensão dos problemas de SST, associadas às numerosas fontes de perigos e riscos profissionais, levam frequentemente diferentes instituições a partilhar responsabilidades no domínio da SST. No entanto, há funções essenciais que são frequentemente assumidas pelos ministérios do trabalho, os ministérios da saúde e os sistemas de segurança social. O diálogo social sobre a SST decorre frequentemente no quadro dos conselhos nacionais

³ Após a decisão da União Europeia de aplicar esta prospeção ou processo de previsão à identificação dos riscos emergentes na área da SST, a Agência Europeia da Segurança e da Saúde no Trabalho (EU-OSHA), criou um observatório europeu de riscos que define um “risco de SST emergente” como um risco ocupacional que é “novo” e “crescente”.

tripartidos de SST ou em estruturas similares em que os representantes dos empregadores, dos trabalhadores e das instituições governamentais competentes participam e decidem sobre legislação nacional, políticas, programas e prioridades de medidas de SST. É importante ter em consideração que as responsabilidades dos governos, as obrigações dos empregadores e os direitos e deveres dos trabalhadores devem ser vistos como complementares e sinérgicos, uma vez que contribuem para o objetivo comum de promoção da segurança e da saúde no trabalho de acordo com as condições e as práticas nacionais.

O desenvolvimento progressivo de uma cultura de prevenção de SST terá um impacto significativo ao reforçar as capacidades nacionais e mobilizar os recursos nacionais e internacionais de SST. A cooperação total à escala nacional e internacional e o intercâmbio de boas práticas são fulcrais para garantir que os esforços futuros conduzam ao desenvolvimento de estratégias de SST eficientes e integradas.

O sucesso ou insucesso de uma empresa na gestão dos riscos profissionais não é uma mera questão de medidas de prevenção e controlo específicas, mas também da sua atitude no que se refere à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores a cada nível da tomada de decisões, sobretudo em épocas de recessão económica.



SAIBA MAIS

POLÍTICAS E PROGRAMAS DE SST

INSPEÇÃO DO TRABALHO: UM ELEMENTO ESSENCIAL PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SST [FICHA INFORMATIVA]

POLÍTICAS E PROGRAMAS DE SST

Os governos são responsáveis pela formulação de legislação e políticas de segurança e saúde no trabalho (SST) e por garantir a sua implementação. A legislação nacional deve prever um quadro de ação nacional neste domínio. Como a legislação nacional nem sempre abrange todos os riscos no local de trabalho, também pode ser aconselhável tratar dos assuntos ligados à SST através de contratos coletivos celebrados entre os parceiros sociais, quando apropriado. Devem existir mecanismos para garantir a conformidade com as leis e regulamentos nacionais, incluindo sistemas de inspeção da SST. A formulação de uma política nacional de SST deve refletir as funções e responsabilidades das autoridades públicas competentes, dos empregadores, trabalhadores e outros atores sociais e reconhecer o caráter complementar dessas responsabilidades. Em geral, uma política nacional de segurança e saúde no trabalho deve estabelecer estratégias detalhadas no que se refere a:

- leis nacionais, códigos e regulamentos do trabalho;
- funções e responsabilidades das autoridades competentes;
- coordenação política; e
- educação e formação.

Uma política de SST deve incluir igualmente disposições para a criação, funcionamento e

ampliação progressiva de serviços de saúde no trabalho, independentemente de existirem sob a forma de leis, regulamentos, códigos de práticas ou contratos coletivos. As políticas têm mais probabilidades de serem aceites e implementadas se os empregadores e os trabalhadores participarem na sua conceção através das respetivas organizações.

As principais funções da autoridade competente para a SST são:

- promover a investigação, a fim de identificar os perigos, os riscos e as medidas de prevenção e proteção;
- dar informações e conselhos aos empregadores e aos trabalhadores; e
- tomar medidas específicas para evitar catástrofes quando os riscos potenciais são elevados.

A autoridade competente também deve aconselhar e supervisionar a implementação de um sistema de vigilância da saúde dos trabalhadores, a nível nacional, que deve funcionar em articulação com programas destinados à prevenção das doenças profissionais. As informações dadas pela inspeção de SST e a vigilância da saúde no local de trabalho revelarão se os padrões de segurança e saúde no trabalho estão a ser corretamente implementados e se há algo mais a fazer para salvaguardar a integridade dos trabalhadores.

Um programa nacional deveria visar a promoção do desenvolvimento e da manutenção de uma cultura de prevenção em matéria de SST e permitir a melhoria contínua das deficiências ou da ineficácia do sistema de SST, através da monitorização e da avaliação. Um programa de SST bem-sucedido deve envolver totalmente organizações representativas de empregadores e trabalhadores e outras partes interessadas, quando necessário.



SAIBA MAIS

[Perfis nacionais de saúde e segurança no trabalho](#)

[Legislação nacional em matéria de SST](#)

[Órgão nacional tripartido de SST](#)

[Programa nacional de SST](#)

INSPEÇÃO DO TRABALHO: UM ELEMENTO ESSENCIAL PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SST

A inspeção do trabalho é uma área fundamental de um sistema nacional de administração do trabalho.

Segundo a OIT, os objetivos da inspeção do trabalho são:

- Assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores durante o exercício das suas funções;
- Fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e aos trabalhadores relativamente à maneira mais eficaz de observar as disposições legais; e
- Identificar deficiências ou abusos que não estejam especialmente previstos nas disposições legais em vigor.

O conjunto de meios e competências de verificação atribuídos à inspeção do trabalho varia significativamente de país para país. As inspeções do trabalho tratam de vários assuntos laborais: condições de trabalho, salários, relações laborais e segurança e saúde no trabalho (SST).

É essencial dispor de um sistema de inspeção eficaz, para promover e controlar o cumprimento da legislação de SST. A fiscalização e as sanções são elementos indispensáveis de qualquer sistema de inspeção do trabalho, mas devem ser devidamente conjugadas com políticas de prevenção que têm por objetivo ajudar os empregadores e os trabalhadores a evitar ou eliminar o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Em termos práticos, o papel preventivo dos serviços de inspeção implica uma ênfase cada vez maior nas atividades pró-ativas, como efetuar visitas de inspeção programadas para avaliar projetos de novos edifícios, instalações, equipamento e processos; e dar informações e conselhos, incluindo campanhas de sensibilização. Contudo, as medidas pró-ativas devem ser complementadas com atividades reativas, como investigar queixas ou acidentes e identificar ações que ajudem a prevenir as recorrências.

As estratégias preventivas devem abranger todos os trabalhadores. Os inspetores do trabalho enfrentam o desafio de promover a SST e garantir a conformidade nos locais de trabalho onde as deficiências são difíceis de detetar (p. ex., na agricultura e nas pequenas obras), ou onde as relações de trabalho são difíceis de identificar (trabalho no domicílio, trabalho irregular, serviço doméstico ou novas formas de emprego, externalização e cadeias de abastecimento complexas).

A especialização crescente dos processos tradicionais, a par do uso frequente das novas tecnologias (robótica, microeletrónica, telemática, nanotecnologia, etc.) e as alterações da organização e das condições de trabalho implicam riscos novos e emergentes no local de trabalho. Alguns são novos riscos resultantes de novos perigos; outros já existiam, mas não eram reconhecidos como riscos; outros ainda agravam-se em épocas de crise económica, como os efeitos dos riscos psicossociais e do *stress* no local de trabalho. Estes representam um desafio para os inspetores, que têm de possuir um conhecimento atualizado dos riscos novos e emergentes, assim como das medidas para lhes fazer face, a fim de darem as orientações necessárias tanto aos empregadores como aos trabalhadores. Embora as normas e os mecanismos de auto-monitorização voluntários sejam úteis, continuam a ser necessários sistemas de regulação e controlo sólidos, incluindo sistemas de inspeção competentes e bem equipados,

para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, assim como a conformidade do ambiente de trabalho.

NORMAS LABORAIS INTERNACIONAIS DA OIT EM MATÉRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

A Convenção relativa à Inspeção do Trabalho (N.º 81), de 1947, é a principal referência internacional para os serviços de inspeção do trabalho. Aplica-se à indústria e ao comércio e define:

- funções, deveres e responsabilidades dos sistemas de inspeção de trabalho;
- requisitos para o recrutamento de pessoal;
- meios de ação para os inspetores e respetivos poderes de intervenção inspetiva;
- obrigações dos inspetores no que se refere à ética e aos relatórios relativos às suas atividades;
- e disposições para a comunicação de acidentes e doenças.

A respetiva Recomendação (N.º 81) contém outras disposições para a colaboração entre inspetores, empregadores e trabalhadores, como na área da segurança e saúde. A Convenção relativa à Inspeção do Trabalho (Agricultura) (N.º 129), de 1969, incorpora disposições para a agricultura, o setor das florestas e empresas relacionadas, com o objetivo de garantir uma cobertura mais abrangente pelos serviços de inspeção. O Protocolo de 1995 (N.º 81) alarga a inspeção do trabalho ao setor dos serviços “não comerciais”, como a administração pública, as forças armadas, os serviços de educação e saúde, os serviços postais e de telecomunicações e outros serviços públicos.

As principais Convenções de SST também incluem disposições sobre a inspeção do trabalho. A Convenção relativa à Segurança e Saúde no Trabalho (N.º 155), de 1981, e a Convenção relativa ao Quadro Promocional para a Saúde e a Segurança no Trabalho (N.º 187), de 2006, determina que os sistemas nacionais incorporem um sistema de inspeção adequado e apropriado para garantir o cumprimento da legislação de SST.

O PAPEL DOS EMPREGADORES NA SST

Porque os perigos e riscos profissionais surgem no local de trabalho, os empregadores são responsáveis por garantir que as máquinas, equipamentos, substâncias, instalações e processos que estão sob o seu controlo sejam seguros e sem riscos para a saúde de todos os trabalhadores. Para tal, devem avaliar e gerir os riscos, tomar as devidas medidas de prevenção e controlo e, quando necessário, fornecer equipamento de proteção individual (EPI). Porém, o EPI deve ser considerado a última linha de defesa, quando outras medidas administrativas e de engenharia de prevenção e proteção coletiva não forem viáveis.

De igual modo, os empregadores devem assegurar que os trabalhadores e os seus representantes sejam consultados, informados e formados em todos os aspetos da segurança e saúde no trabalho (SST), incluindo medidas de emergência, associadas ao seu trabalho. Devem ainda garantir que os trabalhadores compreendam os riscos envolvidos no seu trabalho e a importância de tomar as medidas preventivas e de controlo adequadas. Os trabalhadores também devem ser incentivados a participar ativamente na implementação das medidas preventivas e de controlo através de comissões tripartidas de SST. Como a participação dos trabalhadores é um elemento essencial da gestão eficaz da SST, quando existe um sistema de gestão de SST em funcionamento, os empregadores devem garantir que os trabalhadores e os seus representantes de segurança e saúde também participem tanto na sua implementação como na avaliação do seu desempenho.

Os empregadores, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, devem estabelecer uma política de SST que reflita o empenho dos empregadores em proteger a segurança e a saúde de todo o pessoal da empresa. Isto implica cumprir com as leis e os regulamentos nacionais de SST aplicáveis, programas voluntários e acordos coletivos em matéria de SST. A política deve ser comunicada às pessoas envolvidas no local de trabalho, incluindo clientes e visitantes.

A melhor forma de conseguir uma gestão eficaz da SST é através da introdução de uma cultura de prevenção em matéria de SST na empresa, conjugando os sistemas de gestão de SST com outras operações da empresa e promovendo uma abordagem preventiva e pró-ativa que também incorpore medidas de promoção da saúde.

As organizações de empregadores devem participar ativamente em campanhas de sensibilização para as questões da SST, em consultas nacionais, em órgãos tripartidos, e na conceção e implementação de políticas. Podem apoiar os seus membros, fornecendo informações e conselhos, incentivando a troca de experiências e facilitando a colaboração entre eles.



SAIBA MAIS

[IOE - Organização Internacional dos Empregadores](#)

[Deveres e responsabilidades dos empregadores em matéria de SST \(por país\)](#)

[PARA ALÉM DA CONFORMIDADE NA SST \[FICHA INFORMATIVA\]](#)

[REDE GLOBAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO - GOSH.net](#)

PARA ALÉM DA CONFORMIDADE EM MATÉRIA DE SST

O direito a um local de trabalho seguro e saudável é um direito humano básico. Não obstante os governos serem responsáveis por definir padrões mínimos e obrigar a cumpri-los, as empresas podem melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho (SST), através de uma atitude pró-ativa.

CONFORMIDADE EM MATÉRIA DE SST

O cumprimento das leis e políticas laborais tem que ver com a aplicação da legislação e dos contratos coletivos, a administração eficaz do trabalho, os sistemas de inspeção e a implementação adequada, assim como a melhoria das condições de trabalho através de medidas de SST. A OIT dispõe de muitos meios para apoiar a conformidade em matéria de SST, incluindo:

- Conceber e promover a implementação das Normas Internacionais do Trabalho em matéria de SST como referência para a conformidade e as boas práticas nesse domínio;
- Promover uma administração e inspeção do trabalho eficaz no que se refere à SST;
- Apoiar os Estados-membros na atualização e formulação de legislação sobre a SST, assim como a integração de disposições de SST nos contratos coletivos;
- Reforçar os sistemas de gestão de SST ao nível empresarial;
- Promover o diálogo social sobre a SST através de comissões de SST conjuntas no local de trabalho e do incentivo à participação dos trabalhadores na consulta e decisões relativamente à SST;
- Apoiar a constituição de conselhos nacionais tripartidos e de mecanismos para a conceção e implementação de políticas e programas de SST aos níveis nacional e setorial;
- Conceber campanhas de sensibilização no que se refere à SST;
- Promover iniciativas voluntárias e medidas de responsabilidade social das empresas para complementar a conformidade com os requisitos legais da SST no local de trabalho;
- Promover a conformidade com as normas básicas de SST e as boas práticas no local de trabalho, nas pequenas e médias empresas (PME);
- Promover incentivos positivos para as PME quando existe conformidade, como deduções fiscais no caso de investimento em medidas de SST, etc.;
- Mostrar a articulação positiva entre a produtividade e a melhoria das condições de trabalho através de medidas de SST de modo a promover uma maior consciência acerca da conformidade em matéria de SST no local de trabalho.

CONFORMIDADE VOLUNTÁRIA E NORMAS INTERNACIONAIS

A conformidade voluntária pode basear-se nas Normas Laborais Internacionais e nas boas práticas de SST existentes. Os princípios das Normas e Códigos de Práticas da OIT podem ser utilizados como ponto de partida pelas autoridades nacionais, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as empresas, para orientar a sua atuação em matéria de SST, mesmo que não tenham sido ratificados pelo país ou quando ainda não existe legislação numa determinada

matéria.

As empresas que se regem pelos princípios derivados das Convenções da OIT e de outras normas internacionais aplicáveis podem ter um papel importante ao contribuir para melhorar a formulação e a aplicação das leis nos países onde determinada legislação em matéria de SST não existe ou não é devidamente aplicada.

Alguns instrumentos internacionais fundamentais são.

- A Declaração de Princípios Tripartida da OIT relativamente às Empresas Multinacionais e à Política Social (Declaração MNE (multinacionais), 2006) é o único texto que foi adotado pelo consenso tripartido internacional sobre o comportamento desejável das empresas no que se refere às áreas abrangidas pela política laboral e social. Os princípios estabelecidos neste instrumento internacional oferecem orientações para as empresas multinacionais, os governos, e as organizações de empregadores e de trabalhadores em matérias como a segurança e a saúde no trabalho, o emprego, a formação, as condições de vida e de trabalho e as relações industriais. As suas disposições são reforçadas por certas Normas Laborais Internacionais que os parceiros sociais são instados a ter em mente e a aplicar o mais possível. A adoção da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e o seu seguimento destaca a importância das Convenções fundamentais na concretização dos objetivos da OIT; consequentemente, a Declaração MNE também tem em conta os objetivos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
- A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), expressa a visão contemporânea do mandato da OIT na era da globalização. Constitui uma bússola para a promoção de uma globalização justa baseada no Trabalho Digno e reflete uma perspetiva produtiva ao sublinhar a importância das empresas sustentáveis na criação de mais oportunidades de emprego e rendimento para todos.
- A Declaração da OCDE sobre o Investimento Internacional e as Empresas Multinacionais (2000) promove uma abordagem abrangente, interligada e equilibrada para o tratamento do investimento direto estrangeiro pelos governos, para a atividade das empresas nos países membros da organização. As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (2011), complementam a Declaração e veiculam recomendações dos governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e normas voluntárias para o comportamento responsável das empresas em dez áreas: políticas gerais, divulgação de informação, direitos humanos, emprego e relações entre os parceiros sociais, ambiente, combate à corrupção e à extorsão, interesses dos consumidores, ciência e tecnologia, concorrência e fiscalidade.
- O Pacto Global das Nações Unidas (1999) consiste numa iniciativa baseada na escolha voluntária das empresas em se empenharem numa gestão responsável da atividade da empresa. O Pacto Global engloba dez princípios extraídos das áreas dos direitos humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos), trabalho (Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho), ambiente (Declaração do Rio sobre o Ambiente e o Desenvolvimento) e corrupção (Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção). O Pacto Global atua como uma rede para partilhar boas práticas, envolvendo empresas, governos (aos níveis nacional e local), organizações de empregadores e de trabalhadores, ONG e instituições académicas.

- Os Princípios Orientadores sobre os Direitos Empresariais e Humanos do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas HRC (2011) têm por objetivo melhorar as normas e práticas no que se refere aos direitos empresariais e humanos, por forma a obter resultados palpáveis para os indivíduos e as comunidades afetados, contribuindo assim para uma globalização socialmente sustentável. Baseiam-se no reconhecimento das obrigações dos Estados de respeitarem, protegerem e cumprirem os direitos humanos e as liberdades fundamentais; no papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que exercem funções especializadas, e aos quais é exigido que cumpram todas as leis aplicáveis e respeitem os direitos humanos; a necessidade de existir correspondência entre os direitos e as obrigações, com vista a soluções apropriadas e eficazes nas situações de incumprimento.

ABORDAGEM DA PARCERIA PÚBLICO-PRIVADA

Nas últimas duas décadas, o aumento da liberalização do comércio internacional, a expansão do investimento direto estrangeiro e o surgimento de fluxos financeiros transfronteiriços maciços deram origem a alterações significativas da forma como a economia mundial está organizada e pela qual se rege. Neste contexto de globalização, o setor privado começou a ter um papel cada vez mais importante em áreas que anteriormente eram consideradas do domínio das autoridades públicas e da sociedade civil, como a política social e o ambiente. Adotaram-se duas abordagens principais: práticas de autorregulação e parcerias público-privadas. As parcerias público-privadas podem ser úteis para promover os direitos dos trabalhadores, se o enquadramento para esta colaboração estiver bem definido, for transparente e complementar o papel da legislação nacional, da administração do trabalho e dos parceiros sociais.

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Por Responsabilidade Social das Empresas (RSE) entende-se a forma como a empresa encara o impacto das suas operações na sociedade e reflete os seus princípios e valores, tanto nos seus próprios métodos e processos internos como na interação com outros atores sociais. A RSE é uma iniciativa voluntária, impulsionada pelas empresas, e refere-se a atividades que se considera irem além do cumprimento da lei.

O cumprimento da lei e do quadro regulamentar é obrigatório para todas as empresas, independentemente de terem ou não adotado os princípios da RSE. Ser socialmente responsável significa não só cumprir as obrigações legais, mas também ir além da conformidade, contribuindo para o bem-estar da comunidade e da sociedade onde a empresa opera.

Uma combinação equilibrada e eficaz de conformidade com a legislação aplicável, empresas socialmente responsáveis, um sistema de inspeções do trabalho eficaz e boas relações de trabalho podem constituir uma estratégia vencedora para promover o desenvolvimento sustentável, condições de trabalho adequadas e bons ambientes de trabalho.

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA SST

Cada vez mais se reconhece que a proteção da vida e da saúde no trabalho é um direito humano fundamental. Por outras palavras, o trabalho digno implica trabalho seguro. Neste contexto, a cooperação e a participação dos trabalhadores na construção de uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) é vital ao nível tanto nacional como do local de trabalho.

Ao nível do local de trabalho, os trabalhadores e os seus representantes podem cooperar ativamente com os empregadores na implementação das medidas de prevenção e proteção. Isto implica o direito a informação e conhecimento adequados sobre os perigos e riscos profissionais relacionados com as funções desempenhadas pelos trabalhadores, para estes poderem zelar pela sua própria segurança e saúde e pela das outras pessoas. Existe uma relação direta entre uma empresa em que os representantes dos trabalhadores participam em comissões bipartidas de SST e a qualidade da política de prevenção no local de trabalho. Daí resulta um melhor cumprimento das regras, menores taxas de acidentes e menos problemas de saúde relacionados com o trabalho. Por conseguinte, os trabalhadores e os seus representantes devem empenhar-se em desempenhar este papel essencial.

Os sindicatos têm um importante papel a desempenhar na construção de uma cultura de prevenção de SST, ao nível tanto nacional como do local de trabalho. Devem participar na melhoria das políticas e programas nacionais de SST, no desenvolvimento e reforço dos sistemas nacionais de SST e na promoção do diálogo social sobre a SST, ao nível nacional e do local de trabalho. Devem igualmente promover a SST e dar formação e instruções sobre SST aos representantes dos trabalhadores, para garantir que estes possam participar efetivamente em órgãos tripartidos e bipartidos sobre a SST. Os Sindicatos podem ter um papel importante na promoção da mudança da segurança, baseada no comportamento para uma cultura de prevenção orientada para a gestão e prevenção de riscos, não só de acidentes no trabalho mas também de doenças profissionais. A sua participação ativa na sensibilização e promoção de um ambiente seguro e saudável que proteja e promova a saúde e o bem-estar dos trabalhadores pode contribuir para construir uma cultura de prevenção bem-sucedida.



SAIBA MAIS

[Dia Internacional do Trabalhador](#)

[Confederação Sindical Internacional ITUC](#)

[PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA SST NO LOCAL DE TRABALHO \[FICHA INFORMATIVA\]](#)

[REDE GLOBAL DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – GOSH.net](#)

[Direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de SST \(por país\)](#)

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA SST NO LOCAL DE TRABALHO

As Normas da OIT no domínio da segurança e saúde no trabalho (SST) salientam a importância do papel dos trabalhadores na conceção e implementação de políticas e programas preventivos ao nível do país e da empresa. Ao nível do local de trabalho, a participação dos trabalhadores foi identificada como um pré-requisito essencial para o sucesso da gestão da SST e um importante fator para a redução das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho. Na verdade, os trabalhadores são uma importante fonte de informação sobre a SST. Possuem o conhecimento dos problemas em primeira mão, assim como das práticas e procedimentos de trabalho e podem dar valiosos conselhos sobre os riscos e as soluções possíveis. Podem transmitir o seu conhecimento sobre: avarias das máquinas, instalações ou mobiliário; dificuldades causadas pela conceção e/ou instalação dos equipamentos de trabalho; tipo, frequência e gravidade dos incidentes ou quase-incidentes; e impacto dos programas de gestão da SST.

A Convenção sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho (N.º 155) de 1981 e a respetiva Recomendação (N.º 164) preconizam a participação dos trabalhadores na implementação de medidas de prevenção e controlo na empresa. Estipulam que a cooperação entre os empregadores, os trabalhadores e os seus representantes é um elemento essencial para a gestão das medidas de SST; e definem os requisitos e medidas para os trabalhadores e os seus representantes cooperarem com os empregadores no cumprimento das suas obrigações em matéria de SST.

Segundo estas normas, os principais **direitos** dos trabalhadores e dos seus representantes em relação à SST incluem:

- Consulta e participação em comissões de SST para a implementação das respetivas medidas, referentes ao ambiente de trabalho, às condições de trabalho, ao conteúdo do trabalho e à organização do trabalho;
- Acesso a informação e formação sobre os perigos e riscos associados ao seu trabalho e as medidas para os prevenir;
- Evacuação quando existe um risco grave e iminente para a sua saúde e a sua vida;
- Proteção contra a discriminação e as consequências indevidas, como despedimento e outras medidas que lhes sejam prejudiciais quando exercem funções de representação dos trabalhadores na SST ou de membros das comissões de segurança e saúde.

As principais **responsabilidades** dos trabalhadores e dos seus representantes em relação à SST incluem:

- Cumprir as instruções e procedimentos de segurança e saúde, incluindo o uso de equipamento de proteção individual (EPI);
- Zelar pela sua própria segurança e pela de outras pessoas que sejam afetadas pelos seus atos ou omissões no trabalho;
- Participar em atividades de formação e sensibilização para a segurança e a saúde;
- Cooperar com o empregador na implementação das medidas de SST;

- Comunicar qualquer acidente ou lesão durante o trabalho ou relacionado com o trabalho;
- Comunicar ao supervisor direto qualquer situação que possam constituir perigo e que não possam eles próprios corrigir;
- Informar os supervisores se se afastarem de um perigo grave e iminente, indicando as razões.

A Recomendação N.º 164 explica em mais pormenor as medidas preventivas que os empregadores devem implementar e as funções dos representantes de segurança e saúde dos trabalhadores e as comissões conjuntas de segurança e saúde em que os trabalhadores e os empregadores estejam igualmente representados numa base bipartida.

O PAPEL DOS REPRESENTANTES DE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

Os Representantes de Segurança e Saúde dos Trabalhadores (representantes de SST) estão mandatados para representar os interesses dos trabalhadores em matéria de SST no local de trabalho.

Uma das funções mais importantes dos representantes de SST é a participação em comissões conjuntas de segurança e saúde (comissões de SST). As comissões de SST são utilizadas como um fórum de debate e um órgão consultivo bipartido para as decisões da empresa no que se refere à SST. Permitem aos representantes dos trabalhadores e dos empregadores reunir e cooperar para melhorar as condições de SST e salvaguardar a saúde física e mental dos trabalhadores.

Os representantes dos trabalhadores devem ser livremente eleitos pelos trabalhadores, através de uma votação direta e secreta, de acordo com a legislação, os regulamentos e a prática nacionais. Os procedimentos da eleição devem ser claramente estabelecidos no local de trabalho e cumpridos de modo a garantir o exercício efetivo desse direito. Sempre que existir um sindicato no local de trabalho, os membros do sindicato podem ser eleitos como representantes de SST. A dimensão, o número de trabalhadores, o tipo de atividade e as características dos locais de trabalho podem variar; é possível existir um ou mais representantes de SST ou ser necessário criar mais de uma comissão conjunta de SST por local de trabalho. Existe legislação que prevê o número de representantes e de comissões conjuntas de SST de acordo com esses parâmetros.

No intuito de promover uma cultura de prevenção no local de trabalho, os representantes de SST têm de exercer as seguintes **funções**:

• Consulta com os empregadores

Os representantes de SST devem ser consultados acerca do planeamento e desenvolvimento de sistemas de gestão de SST, da definição de uma política de SST, da realização de uma avaliação de riscos e da adoção de medidas de prevenção e proteção, da organização de formação para os trabalhadores, etc. Devem igualmente ser consultados pelos empregadores sempre que se trate de planear alterações dos processos de trabalho, do conteúdo e da organização do trabalho, que possam ter implicações de segurança ou saúde para os trabalhadores; por exemplo, ao introduzir novas tecnologias, mudar os métodos de trabalho, etc.

• Recolha e divulgação de informação sobre saúde e segurança

Para se envolverem e participarem ativamente, os trabalhadores necessitam de receber informação e formação apropriadas. Os empregadores devem informá-los sobre as políticas e procedimentos de SST estabelecidos, os resultados da avaliação de riscos e as medidas de controlo existentes, as

alterações do ambiente de trabalho, equipamento, sistemas de trabalho ou substâncias utilizadas no trabalho, etc. Essas informações podem ser transmitidas através dos representantes de SST ou da comissão conjunta de SST. Os representantes de SST também podem obter informações através das suas fontes externas.

- **Comunicação com os trabalhadores**

A comunicação entre os trabalhadores e os representantes de SST é um elemento essencial para garantir a participação, o apoio e a cooperação dos trabalhadores, assim como a divulgação de informação. Os representantes de SST devem manter uma interação próxima com todos os trabalhadores, a fim de obterem uma verdadeira participação na SST no seio da empresa. Por essa razão, têm o direito de comunicar com os outros trabalhadores no que se refere aos assuntos de segurança e saúde durante o horário normal no local de trabalho. É importante que os representantes de SST efetuem reuniões regulares com os trabalhadores para os manter informados e falem com eles individualmente, se necessário, a fim de os ouvir acerca dos efeitos para a saúde e dos riscos que considerem importantes, as prioridades e estratégias, etc.

- **Inspeções regulares no local de trabalho (inspeções passo a passo)**

As inspeções regulares do local de trabalho são um dos deveres mais comuns dos representantes e das comissões conjuntas de SST. As inspeções passo a passo devem ser consideradas um instrumento de alerta precoce. As inspeções no local de trabalho são realizadas para verificar a arrumação, a segurança contra incêndios e as práticas de trabalho, de modo a permitir identificar rapidamente quaisquer deficiências. Para realizar essa tarefa, os representantes de SST devem ter acesso a todo o local de trabalho.

- **Identificação dos perigos e gestão dos riscos**

Embora seja responsabilidade do empregador efetuar avaliações de riscos e controlar o ambiente de trabalho, é fundamental envolver os representantes de SST dos trabalhadores no processo. Os riscos e perigos identificados através das inspeções passo a passo devem ser comunicados à gestão e os representantes de SST devem participar na definição de medidas e procedimentos para os eliminar ou reduzir.

- **Proposta e negociação de medidas preventivas**

Os representantes de SST participam nas negociações com o empregador nos assuntos relacionados com a SST e no processo de decisão, formulando propostas e iniciativas destinadas à prevenção dos acidentes de trabalho, e das doenças profissionais e à proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores.

- **Garantir o cumprimento dos requisitos de saúde e segurança pelo empregador**

Os representantes de SST têm o direito de alertar as autoridades competentes quando considerarem que as medidas de prevenção e proteção adotadas pelo empregador, bem como os seus meios de implementação, não cumprem a lei ou não são adequados para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores.

- **Investigação de acidentes, doenças profissionais e quase-acidentes**

Analisar as causas dos acidentes, das doenças e das ocorrências perigosas é uma atividade crucial em que os representantes de SST podem ter um papel importante. Através das

investigações, é possível aprender e implementar soluções apropriadas para prevenir as recorrências.

- **Colaboração com os inspetores**

Os representantes de SST participam nas visitas de inspeção e nas investigações efetuadas pelas autoridades competentes, formulando comentários e observações.

Para realizarem o seu trabalho com eficiência, necessitam de:

- **Acesso a informação e formação**

É essencial que os representantes de SST possuam o conhecimento e as competências necessárias para cumprir eficientemente a sua missão. Devem ser informados sobre todas as questões relevantes de saúde e segurança e receber formação adequada. Podem contactar os inspetores do trabalho ou recorrer a especialistas para se aconselharem sobre determinados problemas de segurança e saúde.

- **Recursos e tempo**

Para cumprirem as suas funções, os representantes de SST devem dispor de tempo razoável, durante as horas de trabalho remuneradas, para se ocuparem das questões de segurança e saúde, bem como da formação adequada para o efeito. A empresa também lhes pode disponibilizar instalações e recursos adequados para lhes permitir desempenhar com êxito as suas funções.

A FUNÇÃO DOS ESPECIALISTAS EM SST

“O objetivo da saúde no trabalho é zelar pela saúde e bem-estar dos trabalhadores, tanto individual como coletivamente. A prática da saúde no trabalho deve obedecer aos mais elevados padrões profissionais e princípios éticos. Os deveres dos profissionais de saúde no trabalho incluem a proteção da vida e da saúde do trabalhador, o respeito pela dignidade humana e a promoção dos mais estritos princípios éticos nas políticas e programas de saúde no trabalho. A integridade no comportamento profissional, a imparcialidade e a proteção da confidencialidade dos dados de saúde e a privacidade dos trabalhadores fazem parte desses deveres.”

**Código Internacional de Ética para os Profissionais da Saúde no Trabalho,
Comissão Internacional para a Saúde no Trabalho (ICOH), março de 2012.**

A implementação da segurança e saúde no trabalho (SST) requer uma abordagem multidisciplinar; por conseguinte, os profissionais deste setor devem adquirir uma base de conhecimento vasta e sólida em várias disciplinas, complementada com uma abordagem estratégica para gerir os perigos e os riscos no trabalho. Os especialistas em SST podem ser engenheiros, médicos, biólogos, ergonomistas, químicos, toxicologistas, enfermeiros e outros profissionais de áreas relacionadas, que tenham decidido aplicar os seus conhecimentos à proteção da saúde dos trabalhadores e à promoção da adaptação do trabalho às suas necessidades e capacidades.

A Convenção da OIT relativa aos Serviços de Saúde no Trabalho (N.º 161), de 1985, enumera as funções que os serviços de saúde no trabalho devem realizar a fim de garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro para todos. Nomeadamente:

- conceção, estabelecimento, implementação e gestão dos planos de vigilância da saúde dos trabalhadores que facilitem a ação de prevenção;
- avaliação e gestão de riscos;
- monitorização do ambiente de trabalho e de práticas laborais que possam afetar a saúde dos trabalhadores;
- conselhos sobre o planeamento e organização do trabalho;
- conceção e implementação de programas preventivos para melhorar as práticas de trabalho;
- conselhos sobre saúde, segurança, higiene e ergonomia no trabalho, bem como medidas e equipamentos de proteção coletiva e individual;
- colaboração no fornecimento de informação, formação e educação; organização de primeiros socorros e tratamento de emergência; e
- referenciação para cuidados de saúde e reabilitação.

Para exercerem estas funções, os especialistas em SST que prestem serviços de saúde no trabalho devem ter total independência profissional em relação aos empregadores, aos trabalhadores e aos seus representantes.



SAIBA MAIS

[Convenção N.º 161 relativa aos Serviços de Saúde no Trabalho, 1985.](#)

[Código de Ética Internacional ICOH para os Profissionais da Saúde no Trabalho,](#)

[Diretrizes Técnicas e Éticas da OIT para a vigilância e saúde dos trabalhadores](#)

[Código de Prática sobre a Proteção dos dados pessoais dos trabalhadores](#)

[Requisito para a contratação de profissionais / serviços de SST \(por país\)](#)

O PAPEL DA SEGURANÇA SOCIAL NA PREVENÇÃO

O acesso à segurança social é um direito humano reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece, *"Cada pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e ao exercício, através do esforço nacional e da cooperação internacional e de acordo com a organização e os recursos de cada Estado, dos direitos económicos, sociais e culturais indispensáveis para essa dignidade e o desenvolvimento livre da sua personalidade."* A preservação da saúde de cada ser humano é, portanto, um objetivo primordial da segurança social.

A Convenção da OIT relativa à Segurança Social (Normas Mínimas) (N.º 102), de 1952, define as contingências tradicionalmente cobertas pela segurança social, incluindo prestações por lesão no trabalho, a forma mais antiga de cobertura da segurança social e a mais generalizada do mundo, o que indica a sua grande importância.

A prevenção inclui cada medida destinada a prevenir acontecimentos indesejáveis que sejam suscetíveis de limitar ou destruir a saúde física ou mental e o bem-estar do indivíduo. Não se trata apenas de uma preocupação ética, mas também económica, dado que o sucesso da prevenção é benéfico para outros sistemas de segurança social, como os das pensões e dos cuidados de saúde em geral. É igualmente benéfico para os trabalhadores, as empresas e a sociedade em geral. As estatísticas indicam que quando as instituições de segurança social investem em medidas de prevenção durante um determinado período de tempo, observa-se uma diminuição significativa dos acidentes e das doenças relacionados com o trabalho. É por essa razão que o princípio da prevenção é cada vez mais reconhecido como muito relevante ao abrigo dos programas de segurança social. A articulação da prevenção com os sistemas de prestações por acidente de trabalho pode gerar mecanismos eficazes para a redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, além de constituir um incentivo para os empregadores reforçarem as atividades preventivas na empresa, atendendo aos seus impactos diretos na taxa de contribuição paga exclusivamente pelo empregador.



SAIBA MAIS

ISSA – I Love Prevention (Gosto da Prevenção)

Secção Internacional da ISSA para uma Cultura de Prevenção

ARTICULAÇÃO DA PREVENÇÃO COM OS SISTEMAS DE PRESTAÇÕES RELATIVAS A ACIDENTES DE TRABALHO

ARTICULAÇÃO DA PREVENÇÃO COM OS SISTEMAS DE PRESTAÇÕES RELATIVAS A ACIDENTES DE TRABALHO

Os Sistemas de prestações relativas a Acidentes de Trabalho (EIS)⁴ são uma forma de seguro social obrigatório para indenizações e para a cobertura das despesas médicas e de reabilitação dos trabalhadores lesionados e doentes. Um EIS pode ser específico ou fazer parte de um sistema mais amplo, que também inclui as prestações a pagar em caso de desemprego, doença, incapacidade, maternidade, reforma e morte.

O EIS tem estado tradicionalmente vocacionado para a indemnização e o tratamento de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Contudo, mais recentemente, alguns sistemas tornaram-se extensivos à prevenção dos riscos profissionais, por exemplo, incentivando melhorias de segurança e saúde no trabalho (SST) no local de trabalho ou apoiando ativamente e financiando atividades de sensibilização e prevenção.

As estatísticas indicam que o investimento na prevenção pelas instituições de segurança social, ao longo de um período de tempo, proporciona uma diminuição significativa dos acidentes e doenças relacionados com o trabalho. Por conseguinte, articular a prevenção com os sistemas de prestações por acidentes de trabalho pode contribuir para diminuir tanto os acidentes no trabalho como as doenças profissionais e diminuir os custos.

Segundo a OIT, para ser funcional e eficaz, o EIS deve englobar quatro funções:

1. **prevenção**, para reduzir o número de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
2. **tratamento**, como o tratamento médico para o trabalhador lesionado ou doente;
3. **reabilitação**, tanto física como vocacional, para que o trabalhador afetado possa regressar ao trabalho e a uma vida produtiva logo que possível;
4. **indenização**, quando o trabalhador necessita de apoio financeiro temporário ou permanente para uma lesão ou doença ocupacional ou quando os benefícios do sobrevivente são atribuídos às famílias das vítimas de acidentes de trabalho mortais.

A Convenção da OIT relativa aos Benefícios Relativos a Lesões no Emprego (N.º 121), de 1964 [Documento 1 alterado em 1980] (N.º 121) e a respetiva Recomendação (N.º 121) estabelecem os princípios fundamentais da indemnização por danos sofridos em consequência de acidentes e doenças profissionais, bem como em acidentes nas deslocações de e para o emprego.

Em particular, a Convenção determina os seguintes princípios:

✓ **Pessoas Protegidas**: todos os trabalhadores, incluindo estagiários, durante os seus períodos de trabalho.

✓ **Contingências**: (a) doença; (b) incapacidade de trabalho, conforme definido na legislação nacional; (c) perda total permanente ou perda parcial de capacidade de trabalho ou perda correspondente de faculdades e (d) morte de trabalhador com familiares a cargo.

✓ **Benefícios**: cuidados de saúde em caso de doença e prestações em numerário em caso de

⁴ Para efeitos desta ficha informativa, o termo Sistema de Prestações Relativas a Acidentes de Trabalho (EIS) engloba os termos: sistemas de segurança social, sistemas de seguro contra acidentes e sistemas de seguro de acidentes de trabalho, seguro de responsabilidade civil dos empregadores, sistemas de indemnização dos trabalhadores, seguro de acidentes no trabalho, etc.

incapacidade, perda total ou parcial de capacidade de trabalho ou morte de trabalhador com familiares a cargo.

✓ **Cuidados de saúde:** (a) em regime de internamento e em ambulatório, prestados por médicos generalistas e médicos especialistas, incluindo consultas ao domicílio; (b) tratamentos dentários; (c) cuidados de enfermagem no domicílio, no hospital ou noutras instituições de saúde; (d) cuidados continuados em hospitais, casas de saúde, sanatórios ou outras instituições médicas; (e) produtos dentários, farmacêuticos, médicos ou cirúrgicos, incluindo próteses e óculos; (f) cuidados prestados por pessoas de outras profissões que sejam, a qualquer momento, legalmente reconhecidas como ligadas à profissão médica, sob a supervisão de um profissional de medicina ou medicina dentária; e (g) tratamento de emergência e continuado no local de trabalho.

✓ **Prestações em Numerário:** pagamento periódico por incapacidade de trabalho inicial, perda de capacidade de trabalho temporária ou permanente ou morte de trabalhador com familiares a cargo.

✓ **Reabilitação de Trabalhadores com Deficiência:** os Estados-membros devem prestar serviços de reabilitação destinados a preparar uma pessoa portadora de deficiência para reassumir a sua atividade anterior ou, se isso não for possível, o trabalho alternativo mais adequado, atendendo às suas aptidões e capacidade; bem como tomar medidas para facilitar a colocação de pessoas com incapacidade num emprego apropriado.

Documento I sobre as Doenças Profissionais alterado em 1980. A Convenção N.º 121 foi novamente revista pela Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais (N.º 194), de 2002, que prevê atualizações regulares por uma comissão de peritos tripartida. A revisão mais recente foi realizada em 2010.

NOTIFICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Uma das tarefas da autoridade competente é garantir a criação e aplicação de procedimentos para a notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelos empregadores às autoridades competentes e, se apropriado, às instituições de seguro. As autoridades competentes também devem elaborar estatísticas anuais sobre os acidentes de trabalho e as doenças profissionais para efeitos de análise e prevenção. Por conseguinte, a legislação nacional de muitos países determina:

- A notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais às autoridades competentes num período de tempo estabelecido;
- Procedimentos-padrão para notificar e investigar acidentes mortais e graves, bem como ocorrências perigosas; e
- A compilação e publicação de estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Na maioria dos países, esta notificação obrigatória decorre normalmente no quadro de programas nacionais para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e/ou para a prestação de indemnizações ou benefícios pelo EIS em instituições de segurança social. Outros países dispõem de sistemas voluntários de notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, mas, em qualquer caso, as autoridades competentes são responsáveis pela instituição de um sistema nacional de registo de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

RECOLHA DE DADOS

Em muitos países a responsabilidade pela recolha de dados é atribuída às instituições de seguros que estão mandatadas para todas as atividades de reabilitação e indemnização na sequência de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Estas instituições também podem ser responsáveis pela transmissão dessa informação ao Ministério do Trabalho. Melhorar a recolha de dados fiáveis é essencial para estabelecer prioridades e aumentar a eficácia dos programas de prevenção a nível nacional e do local de trabalho.

Temos de reconhecer que geralmente as doenças profissionais recebem menos atenção em termos de registo do que os acidentes de trabalho; os dados disponíveis referem-se principalmente a lesões e óbitos. A razão é que os fatores de reconhecimento definidos nas listas nacionais de doenças profissionais diferem de país para país. Além disso, muitas doenças profissionais (tais como as neoplasias relacionadas com a profissão ou com o trabalho), caracterizam-se por longos períodos de latência, o que dificulta o seu reconhecimento antes da manifestação clínica dos sintomas.

Por outro lado, o diagnóstico das doenças profissionais exige conhecimento e experiência específicos, que nem sempre estão suficientemente disponíveis em muitos países. Tudo isto constitui um constrangimento para a recolha de dados e a capacidade nacional de vigilância da saúde no trabalho.

Em todos os sistemas existentes cabe ao empregador a responsabilidade de apresentar às autoridades competentes, dentro de um determinado período de tempo, um relatório pormenorizado de qualquer acidente de trabalho ou doença profissional que tenha causado a morte ou dias de absentismo. Por exemplo, após um acidente grave, o empregador deve apresentar um relatório com a análise das causas do acidente e uma descrição das suas consequências locais imediatas, indicando qualquer medida que tenha sido tomada para atenuar os seus efeitos. O empregador é igualmente responsável por manter registos dos acidentes de trabalho e doenças profissionais relevantes que tenham ocorrido no local de trabalho ou relacionados com o trabalho, ou no caso dos acidentes que ocorram durante as deslocações de ida para o emprego ou de regresso deste. Neste ponto, é importante salientar que um bom sistema de registo também é benéfico para a empresa para efeitos de prevenção.

Os países podem basear-se na Convenção relativa à Saúde e Segurança no Trabalho (N.º 155), de 1981, no Protocolo n.º 155 sobre Segurança e Saúde no Trabalho, de 2002, e no Código de Prática da OIT sobre o Registo e Notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de 1995, para o estabelecimento dos seus próprios sistemas, juntamente com a lista de doenças profissionais publicada pela OIT na Recomendação N.º 194 para compilar e atualizar as suas próprias listas.

MEDIDAS DE SST AO NÍVEL DO LOCAL DE TRABALHO

O empenho da gestão de topo e a participação dos trabalhadores são essenciais para promover a segurança e a saúde no trabalho (SST), no local de trabalho. As empresas que cumprem as suas obrigações legais, adotam valores sociais, atuam de forma consciente e promovem uma participação significativa de todas as pessoas envolvidas no local de trabalho contribuem para um ambiente de trabalho saudável. Uma política de SST coerente, implementada através de programas e ações concretos, pode levar à prática o compromisso dos empregadores e dos trabalhadores e dos seus representantes, contribuindo para a construção de uma cultura de prevenção em matéria de SST. Neste contexto, o termo “*cultura de prevenção em SST*” significa um ambiente que reflita os sistemas de valores adotados pela empresa. Essa cultura traduz-se na prática nos sistemas de gestão, nas políticas de pessoal, nos princípios de participação através de comissões bipartidas de SST e outros meios, como políticas de formação e gestão da qualidade do local de trabalho.

Como a SST é a disciplina que trata a prevenção das lesões e das doenças relacionadas com o trabalho, o seu objetivo é melhorar as condições e o ambiente de trabalho para a proteção, promoção e manutenção do mais elevado grau de saúde física e mental e bem-estar social dos trabalhadores em todas as profissões. Neste contexto, a previsão e a identificação dos perigos, e a avaliação e o controlo dos riscos associados ao local de trabalho ou em resultado dele e que sejam suscetíveis de prejudicar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores são os princípios fundamentais do processo que rege a avaliação e a gestão dos riscos profissionais. O possível impacto nas comunidades envolventes e no ambiente em geral também deve ser tido em consideração.

A avaliação e gestão dos riscos no local de trabalho tem um papel importante na proteção dos trabalhadores e das empresas. Ajuda todas as pessoas a focarem-se nos riscos que são realmente importantes no local de trabalho – aqueles que têm potencial para causar um verdadeiro dano. Uma avaliação dos riscos consiste simplesmente num exame cuidadoso dos fatores do local de trabalho que podem causar danos às pessoas; a gestão dos riscos permite avaliar os riscos identificados e decidir sobre as medidas de controlo da segurança e da saúde a adotar, determinando e registando o responsável pela implementação de medidas de controlo específicas e o período de implementação e, finalmente, controlando e revendo a avaliação de riscos e atualizando-a quando necessário. A avaliação e gestão dos riscos no local de trabalho permite aferir da existência de precauções suficientes ou da necessidade de tomar mais medidas para prevenir danos nas pessoas em risco, incluindo trabalhadores e público em geral. Uma boa avaliação e gestão dos riscos no local de trabalho contribui para a proteção dos trabalhadores e beneficia as empresas, mediante de melhores práticas de trabalho, aumentando potencialmente a produtividade.



SAIBA MAIS

GESTÃO DOS RISCOS – UM GUIA EM 5 ETAPAS para os empregadores, os trabalhadores e os seus representantes, sobre a realização de avaliações de riscos no local de trabalho

COMISSÕES CONJUNTAS DE SST [FICHA INFORMATIVA]

SISTEMAS DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SGSST): UMA FERRAMENTA PARA A MELHORIA CONTÍNUA [FICHA INFORMATIVA]

PREVENÇÃO DE GRANDES ACIDENTES INDUSTRIAIS [FICHA INFORMATIVA]

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO [FICHA INFORMATIVA]

SST E PRODUTIVIDADE [FICHA INFORMATIVA]

COMISSÕES CONJUNTAS DE SST

Uma comissão conjunta de segurança e saúde no trabalho (SST) pode ser definida como um órgão bipartido composto por representantes dos trabalhadores e dos empregadores, que é criado no local de trabalho e ao qual são atribuídas várias funções destinadas a garantir a cooperação entre os empregadores e os trabalhadores de modo a criar e manter condições de trabalho e ambientes seguros e saudáveis.

Em todos os locais de trabalho, os empregadores têm a obrigação legal de proteger a saúde, a segurança e a integridade dos seus trabalhadores. Segundo a Convenção relativa à Segurança e Saúde no Trabalho (N.º 155), de 1981, e a respetiva Recomendação N.º 164, as obrigações dos empregadores no que se refere à SST incluem:

- fornecer informação adequada sobre as medidas preventivas a tomar e formação apropriada em matéria de SST;
- garantir que os locais de trabalho, as máquinas, os equipamentos e processos, bem como as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos que estejam sob o seu controlo são seguros e não apresentam riscos para a saúde, quando se tomam as medidas de proteção apropriadas;
- disponibilizar vestuário de proteção e equipamento de proteção individual (EPI) adequados para prevenir o risco de acidentes ou de efeitos nocivos na saúde;
- estabelecer medidas adequadas a emergências e acidentes, incluindo medidas de primeiros socorros.

Existem muitas formas de os empregadores e os trabalhadores cooperarem no local de trabalho para cumprir essas obrigações. Contudo, as comissões conjuntas de SST demonstraram ser uma das mais bem-sucedidas. As comissões conjuntas de SST são um elemento essencial para garantir a participação dos trabalhadores; contribuem para a implementação de medidas de prevenção e controlo da SST. O seu contributo também se traduz numa diminuição do absentismo, numa mão-de-obra saudável e motivada, em custos mais baixos e subsequentemente numa maior produtividade e lucros para as empresas. Vários estudos e a experiência da OIT demonstram que os locais de trabalho com comissões conjuntas de SST sofreram muito menos lesões profissionais comparativamente aos locais de trabalho em que a implementação de medidas de segurança e saúde é da competência exclusiva da gestão.

COMPOSIÇÃO

A Convenção (N.º 155), de 1981, e a respetiva Recomendação N.º 164 também descrevem a composição e as funções das comissões conjuntas de SST. Como estas são bipartidas, os trabalhadores devem estar tão representados como os empregadores. Os representantes dos trabalhadores devem ser eleitos pelos trabalhadores através de uma votação direta e secreta. Os representantes dos empregadores são diretamente designados pela gestão. Na maioria dos casos, o técnico responsável pelas questões de SST ou o sistema de gestão da SST faz parte da comissão e o serviço médico também pode estar representado. O número de representantes varia consoante vários parâmetros: a dimensão do local de trabalho; o número de trabalhadores, departamentos e postos de trabalho; a sua localização geográfica; o tipo de atividade e os riscos associados; o número de sindicatos presentes no local de trabalho; o número de empregadores; e

o tempo durante o qual o posto de trabalho está em operação (p. ex. no caso de uma obra de construção). Dependendo das características do local de trabalho e do número de trabalhadores e de postos de trabalho, pode ser necessário criar mais do que uma comissão conjunta de SST. Nesse caso, seria conveniente constituir uma comissão conjunta de SST central para coordenar as funções de todas as outras. Nas empresas muito grandes, o estabelecimento de uma hierarquia entre as comissões conjuntas de SST pode revelar-se útil.

É importante garantir que tanto os homens como as mulheres estejam representados na(s) comissão(ões) conjuntas de SST, tendo em conta que as medidas gerais direccionadas para todos os trabalhadores não atingem necessariamente os benefícios desejados para o sexo feminino. As condições de trabalho e os riscos profissionais podem ser diferentes entre o sexo masculino e o sexo feminino, dependendo da concentração em determinadas profissões e do tipo de atividade, e têm efeitos diferentes nos padrões específicos de lesões e doenças nos homens e nas mulheres.

OBJETIVO E FUNÇÕES

O objetivo das comissões conjuntas de SST é criar uma plataforma para uma boa comunicação, coordenação e cooperação entre os trabalhadores e os seus representantes e empregadores, com vista a assegurar que os processos de trabalho sejam seguros e os trabalhadores gozem de ótima saúde física e mental.

Segundo a Recomendação N.º 164, para cumprir as suas funções, a comissão conjunta de SST deve:

- receber informação adequada sobre a SST, estar autorizada a examinar os fatores que afetam a segurança e a saúde e ser incentivada a propor medidas na matéria;
- ser consultada quando estiverem previstas novas medidas de segurança e saúde e antes de as mesmas serem implementadas e tentar obter o apoio dos trabalhadores para essas medidas;
- ser consultada sobre o planeamento das alterações dos processos de trabalho, o conteúdo ou a organização de trabalho, que possa ter implicações de segurança ou saúde para os trabalhadores;
- receber proteção contra o despedimento e outras medidas que lhes sejam prejudiciais enquanto exercerem as suas funções no domínio da SST como representantes dos trabalhadores ou membros das comissões de segurança e saúde;
- poder contribuir para o processo de decisão ao nível da empresa em assuntos de segurança e saúde;
- ter acesso a todas as áreas do local de trabalho e conseguir comunicar com os trabalhadores sobre segurança e saúde durante o horário de trabalho, no local de trabalho;
- ter liberdade para contactar os inspetores do trabalho;
- poder contribuir para as negociações em matéria de SST na empresa;
- dispor de tempo razoável, durante as horas de trabalho remuneradas, para poder exercer as suas funções de segurança e saúde e receber formação relacionada com essas funções;
- recorrer a especialistas para aconselhamento sobre determinados problemas de segurança e saúde.

ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Em quase cem países, a constituição, composição e funções das comissões conjuntas de SST no local de trabalho são reguladas pela respetiva legislação nacional, o que significa que o cumprimento é obrigatório para a empresa. Nos países onde a legislação nacional em matéria de SST não regulamenta as comissões conjuntas de SST, podem ser os contratos coletivos a fazê-lo. Os contratos coletivos respeitam normas mínimas estabelecidas na legislação nacional e complementam-nas ou vão além delas em benefício dos trabalhadores que tenham estado representados na sua negociação. Portanto, os contratos coletivos só podem melhorar com base nos requisitos estabelecidos na legislação do país; nunca podem diminuir as obrigações vinculativas dos empregadores e dos trabalhadores ao abrigo dos mesmos.⁵ Se nem a legislação nacional nem os acordos coletivos contiverem disposições que exijam a criação de uma comissão conjunta de SST, os empregadores e os trabalhadores da empresa podem criar esse organismo voluntariamente, seguindo as orientações da OIT.

A lista abaixo inclui exemplos de países que dispõem de legislação relativa às Comissões de SST e à sua composição, funções, direitos e obrigações. Os textos estão disponíveis através da [LEGOSH](#) – A base de dados global sobre legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho.

LISTA DE PAÍSES QUE DISPÕEM DE LEGISLAÇÃO SOBRE AS COMISSÕES CONJUNTAS DE SST

AFRICA	AMÉRICAS	ESTADOS ÁRABES, ÁSIA E OCEANIA	EUROPA
Argélia	Argentina	Arménia	Austria
Angola	Bahamas	Austrália	Albânia
Benim	Barbados	Bahrain	Bélgica
Burkina Faso	Bolívia, Estado Plurinacional da	Bangladesh	Bulgária
Burundi	Brasil	Bielorrússia	Croácia
Camarões	Canadá	Brunei Darussalam	Chipre
Chade	Chile	Camboja	Dinamarca
República Centro-Africana	Colômbia		Estónia
Congo	Costa Rica	Comores	Finlândia
Costa do Marfim			
República Democrática do Congo	Cuba	Fiji	França
Djibuti	República Dominicana	Índia	Alemanha
Egipto	Equador	Irão, República Islâmica do	Hungria
Gabão	El Salvador	Iraque	Islândia
Guiné	Guatemala	Jordânia	Irlanda
Quênia	Guiana	Cazaquistão	Lituânia
Lesoto	Honduras	Coreia, República da	Luxemburgo
Madagáscar	México	Malásia	Moldávia, República da
Malawi	Nicarágua	Mongólia	Países Baixos
Mali	Panamá	Nova Zelândia	Noruega
Mauritânia	Paraguai	Omã	Polónia
Maurícias	Peru	Filipinas	Portugal
Marrocos	Santa Lúcia	Federação Russa	Roménia
Moçambique	Uruguai	Samoa	Eslováquia
Namíbia	Venezuela, República Bolivariana da	Singapura	Eslovénia
Níger		Tailândia	Espanha
Senegal		Timor-Leste	Suécia
África do Sul		Turquemenistão	Turquia
Sudão		Vietname	Ucrânia
Suazilândia			Reino Unido
Tanzânia, República Unida da			
Togo			
Tunísia			
Uganda			
Zâmbia			
Zimbabué			

⁵Ver a [Recomendação N.º 91](#) relativa aos Contratos Coletivos, de 1951.

SISTEMA DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SGSST): UMA FERRAMENTA DE MELHORIA CONTÍNUA

O objetivo essencial da segurança e saúde no trabalho (SST) é a gestão dos riscos profissionais. Para tal, é necessário efetuar uma avaliação e gestão dos riscos e identificar o que pode causar danos aos trabalhadores de modo a que seja possível desenvolver e implementar medidas de prevenção e proteção adequadas.

No início do século XXI, a necessidade de dominar uma industrialização galopante e tecnologias cada vez mais complexas levou ao desenvolvimento de métodos de avaliação e gestão dos riscos de SST muito mais sofisticados. Durante a última década, a metodologia dos Sistemas de Gestão de SST (SGSST) tornou-se popular e tem sido introduzida nos países tanto industrializados como em desenvolvimento. As formas de promover a sua aplicação variam desde os requisitos legais até à aplicação voluntária e a experiência demonstra que um SGSST é uma ferramenta lógica e útil para a melhoria contínua do desempenho de SST ao nível da organização.⁶ Um dos principais elementos do sucesso da sua aplicação consiste em garantir o empenho da gestão e a participação ativa dos trabalhadores na sua implementação conjunta. Os governos, os empregadores e os trabalhadores reconhecem o impacto positivo da introdução dos sistemas de gestão de SST ao nível da organização, em termos tanto da redução dos efeitos dos riscos como do impacto na produtividade. Espera-se que cada vez mais países integrem o SGSST em programas nacionais de SST, como meio de promover estrategicamente o desenvolvimento de mecanismos sustentáveis para melhorias da SST nas organizações.

CONVENÇÃO DA OIT SOBRE O QUADRO PROMOCIONAL PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Na linha do acima exposto, a Convenção da OIT relativa a um Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho (N.º 187), de 2006, e a respetiva Recomendação (N.º 197) destinam-se a promover uma cultura de prevenção de segurança e saúde e a criar progressivamente um ambiente seguro e saudável através de uma abordagem sistemática. Focam-se na necessidade de dispor de um sistema e estrutura nacionais adequados para implementar uma política de SST que envolva todas as partes interessadas. Um sistema nacional inclui a infraestrutura adequada para a implementação de uma política e programa de segurança e saúde no trabalho; lei-quadro; mecanismos de coordenação entre autoridades e órgãos competentes; mecanismos de conformidade, incluindo sistemas de inspeção; participação ativa dos empregadores e dos trabalhadores e as suas organizações aos níveis nacional e empresarial; e gestão da SST para a prevenção dos acidentes e doenças profissionais ao nível da organização. Por isso, a metodologia de sistemas da Convenção prevê o quadro nacional em que a aplicação do SGSST ao nível da organização pode ser ainda mais reforçada.

⁶ Por organização, neste contexto, entende-se uma empresa, operação, firma, empreendimento, estabelecimento, instituição ou associação, ou parte da mesma, com ou sem personalidade jurídica, de direito público ou privado, que tenha as suas próprias funções e administração. Para as organizações que disponham de mais de uma unidade operacional, uma única unidade operacional pode ser definida como uma organização.

DIRETRIZES SOBRE OS SISTEMAS DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO, OIT-SST 2001

As Diretrizes OIT-SST 2001 preconizam políticas coerentes para proteger os trabalhadores dos perigos e riscos no trabalho ao mesmo tempo que melhoram a produtividade. Foram concebidas para ajudar as organizações, as instituições nacionais, os empregadores, os trabalhadores e os responsáveis pelos sistemas de gestão da SST a diminuir as lesões relacionadas com o trabalho, as doenças profissionais, os incidentes e os acidentes mortais. Ao nível da organização, as Diretrizes incentivam a integração dos sistemas de gestão de SST como um componente importante das medidas de política e gestão gerais. As Diretrizes foram desenvolvidas de acordo com os princípios internacionalmente acordados pelos mandantes tripartidos da OIT. Não são instrumentos juridicamente vinculativos nem se destinam a substituir as leis, regulamentos ou normas aplicáveis a nível nacional. A sua aplicação não requer certificação, mas complementa outros instrumentos para boas práticas em termos de SST.

A auditoria é uma das principais etapas na implementação de um sistema de gestão de SST e na avaliação do seu desempenho. A Matriz de Auditoria da OIT foi concebida para medir o desempenho e a eficácia do SGSST de uma organização e ajudar os auditores a identificar os pontos fortes e os pontos fracos, destacando oportunidades de melhoria no seio da organização auditada. A Matriz de Auditoria complementa as Diretrizes OIT-SST 2001, na medida em que incorpora os requisitos para a realização de uma análise SWOT de cada um dos seus componentes.

O Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, de 2011, focou-se nos progressos alcançados no sentido da implementação do SGSST após mais de dez anos da sua aplicação para a melhoria contínua da SST no local de trabalho, apresentando perspetivas sobre os progressos alcançados.

PREVENÇÃO DE ACIDENTES INDUSTRIAIS GRAVES

O potencial de acidentes industriais graves tornou-se mais significativo à medida que a produção, a armazenagem e a utilização de substâncias químicas foi aumentando. Consequentemente, desenvolveram-se medidas que tentam proteger os trabalhadores, o público e o ambiente, prevenindo a ocorrência de acidentes graves em grandes instalações perigosas e minimizando as consequências de um acidente grave no local e fora dele. Os setores químico e da energia (nuclear, de carvão ou à base de petróleo) são setores de risco elevado em que os Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) foram aplicados e utilizados pela primeira vez; por exemplo, implementando sistemas de controlo dos grandes riscos, o planeamento de emergência apropriado, providenciando uma separação adequada entre instalações de grande risco e centros populacionais próximos onde se fixaram habitações, hospitais, escolas e lojas.

A maioria dos países industrializados desenvolveu critérios reguladores para designar as instalações industriais como instalações de risco elevado, todas a necessitar de medidas de segurança e saúde muito específicas e rigorosas. A Convenção da OIT relativa à Prevenção de Acidentes Industriais Graves (N.º 174) de 1993, e a respetiva Recomendação (N.º 181) prevêm um quadro-modelo sistemático e completo para a proteção dos trabalhadores, do público e do ambiente contra acidentes industriais graves que envolvam substâncias perigosas; e tratam da atenuação das consequências desses acidentes. As normas definem a identificação sistemática de grandes instalações perigosas e o seu controlo, os deveres das autoridades competentes e dos empregadores e os direitos e responsabilidades dos trabalhadores. Definem igualmente as responsabilidades dos Estados exportadores no que respeita à transferência internacional e à indemnização rápida às vítimas de acidentes que assumam particular gravidade e às multinacionais para criarem medidas de proteção e controlo equivalentes em todos os seus estabelecimentos. A Convenção estabelece ainda que os Estados ratificantes tenham em conta, na formulação da sua política nacional, o Código de Prática correspondente da OIT sobre a prevenção de grandes acidentes (1991).

O objetivo deste Código de Prática é dar orientações para a criação de um sistema administrativo, jurídico e técnico de controlo de grandes instalações de risco elevado e também complementa as normas acima mencionadas. As suas recomendações práticas destinam-se a todas as pessoas que têm responsabilidades na prevenção de grandes acidentes industriais. O objetivo é dar orientações às pessoas que tenham de formular disposições relacionadas com o controlo de grandes perigos na indústria: autoridades competentes; gestão; serviços de emergência; e inspetores. O Código pode ainda conter orientações para as organizações de empregadores e de trabalhadores. Não se destina a substituir as leis, regulamentos ou normas aceites a nível nacional.

A OIT também elaborou um manual sobre Controlo de Grandes Perigos (1993) destinado a ajudar os países a desenvolver sistemas e programas de controlo para grandes instalações perigosas. Trata dos aspetos da segurança relacionados com a localização, o planeamento, o projeto, a construção e a operação de instalações. Identifica e discute os vários componentes de um sistema de controlo de grandes perigos. Explica como identificar grandes instalações perigosas e descreve todos os componentes de um sistema de controlo de grandes perigos. Fornece informações completas sobre o planeamento para emergências, tanto no local como no ambiente circundante.

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

É um princípio universalmente aceite que as pessoas têm direito aos mais elevados padrões de saúde possíveis. Sem saúde no trabalho a pessoa não pode contribuir para a sociedade nem alcançar o bem-estar. Se a saúde no trabalho estiver ameaçada, não existem condições para o emprego produtivo e o desenvolvimento socioeconómico. Os custos dos problemas de saúde mental são muito relevantes para o mundo do trabalho. Têm um impacto importante no bem-estar das pessoas, na medida em que diminuem as perspectivas de emprego e os salários dos trabalhadores, o rendimento das famílias e a produtividade das empresas, com custos diretos e indiretos significativos para a economia.

A definição de saúde mental pela OIT é a de uma sensação de bem-estar (individual e coletiva) em que os trabalhadores realizam o seu potencial, trabalham de forma produtiva e contribuem para a sua comunidade. Neste contexto, a saúde no trabalho deve “visar a promoção e manutenção do maior grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões”.⁷ Um dos principais objetivos da OIT é concretizar o direito fundamental aos mais elevados padrões de saúde no trabalho possíveis e a um ambiente de trabalho que permita a cada trabalhador, em cada local de trabalho, ter uma vida produtiva do ponto de vista social e económico.

Os valores fundamentais refletidos nas Normas da OIT e na política em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) têm que ver com três princípios principais:

- O trabalho deve ser realizado num ambiente seguro e saudável;
- As condições de trabalho devem ser consistentes com o bem-estar e a dignidade humana do trabalhador;
- O trabalho deve oferecer possibilidades reais de realização pessoal, autorrealização e serviço à sociedade.

A Convenção da OIT relativa à Segurança e Saúde no Trabalho (N.º 155), de 1981, estabelece a adoção, implementação e revisão de uma política interna coerente de SST e medidas para a sua aplicação aos níveis nacional e empresarial, no intuito de proteger a saúde física e mental e o bem-estar dos trabalhadores. A Convenção relativa aos Serviços de Saúde no Trabalho (N.º 161), de 1985, define o papel dos serviços de saúde no trabalho como serviços multidisciplinares com funções essencialmente preventivas e consultivas e a responsabilidade de ajudar os empregadores, os trabalhadores e os seus representantes a estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores para promover a saúde física e mental no trabalho.

O DESAFIO DA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

Nos últimos anos, muitos trabalhadores têm estado expostos a riscos psicossociais em resultado de alterações da organização do trabalho e das relações laborais, condições decorrentes do emprego precário e de um aumento da pressão para satisfazer as exigências da vida profissional moderna, que dificulta a obtenção de um equilíbrio adequado e saudável entre a vida profissional e

⁷ Segundo a definição abrangente adotada pela Comissão Conjunta da OIT-OMS para a Saúde no Trabalho na sua Primeira Sessão (1950) e revista na 12.ª Sessão (1995); ver OIT, Comissão Conjunta OIT/OMS para a Saúde no Trabalho. *Relatório da Comissão, 12ª Sessão, Genebra, 5-7 de abril de 1995.*

a vida pessoal. Estes riscos psicossociais estão associados à forma como o conteúdo do trabalho é desenhado e como o trabalho é organizado e pode causar *stress*, ansiedade e depressão relacionados com o trabalho, assim como outras perturbações mentais.

O *stress* relacionado com o trabalho não é um problema de saúde, mas constitui o primeiro sinal de uma resposta física e emocional prejudicial, quando as exigências do trabalho não são compatíveis ou ultrapassam as capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador; e quando o conhecimento e as capacidades de adaptação de um trabalhador individualmente ou de um grupo de trabalhadores não são compatíveis com as expectativas da cultura organizacional de uma empresa. Desde a década de 1990 que o *stress* relacionado com o trabalho, o desgaste e a depressão aumentaram, tal como os comportamentos de reação a estes problemas (designadamente o consumo de álcool e drogas) e certas formas de violência (como o assédio moral no local de trabalho). Alguns estudos demonstraram que o *stress* relacionado com o trabalho e as elevadas exigências do processo de decisão aumentam o risco de doenças depressivas e relacionadas com o álcool ou as drogas para os gestores.

Os perigos e riscos psicossociais no local de trabalho nem sempre são tidos em consideração. Daí que seja necessário promover uma abordagem coletiva à saúde mental no trabalho. A maioria das iniciativas de gestão do *stress* no local de trabalho tem incluído aconselhamento individual, formação inicial e orientação do novo pessoal, apoio contínuo dos colegas e dos sindicatos durante o desemprego, bem como apoio individual para enfrentar os grandes acontecimentos da vida, estabelecendo ligações com ONG locais.

POLÍTICA DA OIT EM MATÉRIA DE PREVENÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E DA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

O posto de trabalho, pelo facto de se ter tornado uma importante fonte de riscos psicossociais e de falta de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, é o local ideal para tratar da prevenção dos riscos psicossociais e dos seus efeitos na saúde.

É necessário uma abordagem abrangente à saúde mental no trabalho, que passe dos esforços tradicionais para novas respostas eficazes através de medidas coletivas e individuais. As medidas coletivas podem permitir que o local de trabalho dê apoio e contribua para que os trabalhadores se tornem mais produtivos sem sofrerem os efeitos do *stress* negativo. É geralmente consensual que melhorar a capacidade do indivíduo para lidar com o *stress* pode ser uma estratégia complementar útil no âmbito de um processo mais alargado, coletivo e organizacional de combate ao *stress* relacionado com o trabalho.

Na perspetiva da OIT, a proteção da saúde mental no trabalho tem mais impacto se se focalizar em estratégias preventivas. A saúde no trabalho e as medidas de promoção da saúde no local de trabalho podem contribuir para melhorar a saúde mental e o bem-estar das mulheres e dos homens no trabalho, assim como diminuir o risco de distúrbios de saúde mental. Isto implica uma prática de saúde no trabalho que envolve a proteção da saúde dos trabalhadores através da avaliação e da gestão do risco psicossocial para a prevenção das doenças mentais relacionadas com o trabalho.

Como o *stress* relacionado com o trabalho é o primeiro sinal de uma resposta física e emocional negativa, a estratégia ideal consiste em prevenir a sua ocorrência, por exemplo, atacando o cerne do problema: as causas. Dado que o *stress* pode ser causado por múltiplos fatores psicossociais, não é possível avaliá-lo e geri-lo de forma isolada. Tanto os fatores individuais como os organizacionais que podem estar a contribuir para os riscos psicossociais devem ser tidos em

conta para adaptar o trabalho de modo a corresponder às capacidades e aos requisitos de saúde física e mental dos trabalhadores. Uma vez reconhecida a existência do *stress* relacionado com o trabalho e identificados os riscos psicossociais que estão na sua origem, é necessário tomar medidas para combater os riscos na origem e realizar ações preventivas específicas destinadas a diminuir as potenciais consequências do *stress* relacionado com o trabalho para a saúde mental. A gestão abrangente da SST deve garantir que os riscos psicossociais sejam devidamente avaliados e geridos, do mesmo modo que outros riscos de SST. Para reduzir e prevenir o *stress* relacionado com o trabalho, no futuro, as medidas tomadas devem visar a eliminação do máximo de causas possíveis no local de trabalho. Além disso, é importante considerar as relações laborais e sociais como fatores que também têm impacto no bem-estar dos trabalhadores e na produtividade da empresa.

A prevenção dos distúrbios mentais no trabalho e a promoção de uma vida laboral saudável exigem igualmente uma estreita colaboração entre a gestão e os trabalhadores e os seus representantes. As entidades patronais devem estar cientes dos efeitos negativos dos riscos psicossociais (como o excesso de trabalho e a falta de controlo sobre as tarefas) no bem-estar emocional, na saúde mental e na produtividade dos trabalhadores. Consciencializar os empregadores e os trabalhadores, informá-los e torná-los competentes para cuidar destes novos riscos, permite criar um ambiente seguro e saudável, construir uma cultura preventiva positiva e construtiva no seio da empresa, promover a dedicação e a eficiência, proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e aumentar a produtividade.

A experiência da OIT no apoio aos Estados-membros demonstra que a base de uma empresa bem-sucedida são as pessoas que nela trabalham e a sua cultura organizacional. Os trabalhadores saudáveis num ambiente favorável sentem-se melhor e com mais saúde, o que por sua vez leva a uma diminuição do absentismo, maior motivação e produtividade, diminuição da rotação do pessoal e uma imagem positiva consistente com as leis laborais e a responsabilidade social das empresas. Beneficia tanto os trabalhadores como os empregadores, melhorando o bem-estar a longo prazo dos trabalhadores e das suas famílias, aumentando a produtividade e o desempenho e diminuindo a pressão sobre os sistemas de saúde, bem-estar e segurança social.

Em tempos de mudanças nos locais de trabalho, conseguir enfrentar os riscos psicossociais é essencial para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e simultaneamente aumentar a produtividade das empresas. A vantagem comparativa da OIT na abordagem à saúde mental no trabalho reside na sua experiência no recurso ao diálogo social para a implementação de iniciativas bem-sucedidas ao nível nacional, do local de trabalho e da comunidade para resolver estes problemas, apostando na capacitação em programas nacionais de trabalho digno nos Estados-membros, com a participação dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes, dos profissionais de SST, dos governos, dos políticos, dos serviços públicos e das ONG. A criação de mecanismos para combater os riscos psicossociais no trabalho através da incorporação de medidas preventivas e de promoção da saúde contribui para um mundo do trabalho mais digno e mais humano.

A prevenção dos riscos psicossociais e do *stress* relacionado com o trabalho é um aspeto importante do principal objetivo da OIT de promoção da saúde no local de trabalho. A OIT desenvolveu duas ferramentas complementares para os problemas de saúde mental no local de trabalho:

⇒ **SOLVE: O pacote de formação “Integrar a promoção da saúde nas políticas no local de trabalho”** tem por objetivo incorporar a promoção da saúde no local de trabalho na SST. O programa de formação SOLVE foca-se na promoção da saúde e do bem-estar no trabalho através de políticas e de medidas desenhadas para oferecer uma resposta integrada no local de trabalho, nas seguintes áreas e nas respetivas interações:

- Saúde psicossocial (*stress*; violência psicológica e física; fatores de *stress* económicos);
- As potenciais adições e os seus efeitos no local de trabalho (consumo de tabaco e exposição secundária ao fumo; consumo de álcool e drogas);
- Hábitos do estilo de vida: (nutrição adequada; exercício ou atividade física; sono saudável; VIH e SIDA).

⇒ Os **pontos de controlo da prevenção do stress no trabalho** consistem numa ferramenta ergonómica baseada em boas práticas para auditar e intervir no local de trabalho através de uma lista de controlo e um conjunto de diretrizes, com melhorias concretas para a prevenção dos riscos psicossociais e do *stress* no local de trabalho.

A SST E A PRODUTIVIDADE

O desenvolvimento socioeconómico e a distribuição da riqueza de um país determinam o valor que é atribuído à qualidade de vida e ao bem-estar da população trabalhadora. Embora o direito ao trabalho seguro e saudável tenha sido reconhecido como um direito fundamental dos trabalhadores, a perspetiva económica da segurança e saúde no trabalho (SST) não é imediatamente óbvia. Os objetivos de SST devem ser realizados tendo em vista os seus benefícios intrínsecos em termos de saúde. O trabalho não só proporciona rendimento para satisfazer as necessidades básicas, como também pode ter um impacto positivo na saúde social, física e mental e no bem-estar do trabalhador, permitindo-lhe ter uma vida saudável e produtiva ao longo dos seus anos de vida ativa e não só. As empresas realizam atividades de SST para cumprir os requisitos legais e a sua responsabilidade social para com os trabalhadores, mas também beneficiam economicamente dos investimentos em medidas preventivas.

OS CUSTOS DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS

As lesões e doenças profissionais causam um sofrimento humano incomensurável às vítimas e suas famílias, têm um impacto negativo na eficiência e na produtividade das empresas e provocam grandes prejuízos económicos para as sociedades em geral. Segundo estimativas da OIT, anualmente registam-se mais de 2,3 milhões de óbitos relacionados com o trabalho, dos quais 350.000 são causados por acidentes mortais e aproximadamente 2 milhões por doenças relacionadas com o trabalho. Além disso, anualmente ocorrem 313 milhões de acidentes não **mortais** no trabalho; muitos deles têm como resultado lesões e absentismo prolongado. Estas estimativas significam que em cada 15 segundos um trabalhador morre de um acidente ou doença relacionado com o trabalho e 153 trabalhadores sofrem um acidente de trabalho. 4% do PIB global (aproximadamente 1,25 triliões de dólares dos EUA) são anualmente consumidos por custos como tempo de trabalho perdido, indemnização aos trabalhadores, interrupção da produção e despesas médicas. Um número colossal que é mais de 20 vezes superior ao do apoio oficial ao desenvolvimento. A incidência dos acidentes e doenças profissionais também tem influência na sustentabilidade dos sistemas de segurança social. O custo dos benefícios de incapacidade ou de

pensões pagas pelos sistemas de saúde pública e de seguro acaba por ser suportado pela sociedade em geral. O custo humano e financeiro desta adversidade diária é vasto e evidencia a carga económica das más práticas de SST.

IMPACTO SOBRE OS TRABALHADORES

O trabalho pode ter efeitos positivos ou adversos na saúde e na vida dos trabalhadores. O custo de longe mais avultado para os trabalhadores é a perda de qualidade de vida e mesmo a morte prematura. A dor e o sofrimento podem ser reconhecidos como custos incalculáveis e a saúde mental de um trabalhador pode ser gravemente afetada após um acidente. Por outro lado, existe a possibilidade de o trabalhador perder a confiança e essa perda de confiança afetar permanentemente a capacidade de trabalhar com eficiência. A depressão após um acidente é comum, especialmente no caso de existirem efeitos prolongados para a saúde. Em certas situações, o trabalhador que sofreu um acidente de trabalho pode ser acometido pelo Síndrome do Stress Pós-Traumático (termo que designa uma reação grave, emocional e contínua ao trauma).

Além disso, muitas consequências económicas importantes da doença ou lesão relacionada com o trabalho podem afetar os trabalhadores e as respetivas famílias; principalmente, a perda de rendimento durante a ausência ao trabalho e as eventuais despesas médicas quando não são cobertas pelo empregador ou pelo regime de proteção em caso de acidente de trabalho. Outros custos indiretos podem ser mais relevantes; por exemplo, os trabalhadores com problemas de saúde podem ter piores perspetivas económicas do que os que gozam de melhor saúde. Os trabalhadores que sofrem de incapacidade a longo prazo também podem perder capacidades importantes e ter problemas em encontrar um trabalho futuro ou em permanecer no trabalho para o qual receberam formação. Muitos trabalhadores desempregados sofrem uma diminuição da capacidade de trabalho, que não é suficiente para terem direito a uma pensão de invalidez ou a uma indemnização, mas que, de qualquer modo, compromete seriamente a sua reempregabilidade.

CUSTOS OCULTOS

Os custos totais de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional são muitas vezes subestimados porque alguns são externos à empresa onde a vítima estava empregada e certos custos internos podem ser difíceis de quantificar ou de reconhecer, como por exemplo o tempo de compensação, a perda de produção, a diminuição da capacidade de trabalho e da participação da mão-de-obra.

Os custos indiretos podem ser muito significativos e, embora alguns sejam extremamente difíceis de quantificar, na verdade são muito reais. Estima-se que os custos indiretos dos acidentes ou doenças profissionais podem ser quatro a dez vezes superiores aos custos diretos. A tabela abaixo apresenta alguns exemplos.

Exemplos de custos diretos e indiretos dos acidentes de trabalho e dos problemas de saúde nos locais de trabalho

Custos diretos

- Perturbação para a empresa e perda de produção contínua devido à ausência do trabalhador.
- Perda de salários para o trabalhador e custos de uma eventual nova formação para um trabalho diferente.
- Custos de primeiros socorros, tratamentos médicos e reabilitação.
- Custos de seguro e indemnização e possivelmente aumento do prémio de seguro.

- Multas ou processos judiciais após o acidente/caso de problemas de saúde.
- Substituição ou reparação de equipamento danificado.

Custos indiretos

- O tempo de gestão na investigação subsequente, possivelmente em conjunto com as autoridades de controlo (p. ex. inspeção do trabalho) e outras administrações.
- Custos associados à ausência do trabalhador que sofreu o acidente (substituição, trabalho extraordinário, perda de produção, reorganização do trabalho).
- Falta de empregabilidade do trabalhador a longo prazo devido às lesões sofridas.
- “Custos humanos” – perda da qualidade de vida profissional e do bem-estar geral.
- Perda adicional de horas de trabalho além das do trabalhador lesionado (reparações e limpeza, ajuda às pessoas lesionadas, primeiros-socorros, interrupção do trabalho).
- Diminuição da motivação para o trabalho e do ânimo dos trabalhadores, aumento do absentismo.
- Perda de imagem: a reputação da empresa e as suas relações com os clientes e com o público podem piorar.
- Danos ambientais (p. ex., incidentes químicos).
- Perda de bens (perda de produtos acabados e de produtos semiacabados, avaria de máquinas e equipamentos de trabalho).

A PREVENÇÃO COMPENSA

Os regulamentos de SST e a sua aplicação continuam a ser a base fundamental para proteger a saúde dos trabalhadores. Enquanto elementos essenciais das relações de trabalho, a segurança e saúde no trabalho são afetadas pelas mesmas forças de mudança que o contexto socioeconómico nacional e global. Com um foco global na necessidade de emprego produtivo, é necessário examinar o contributo geral das boas condições de trabalho e de uma mão-de-obra saudável e segura para atingir esse objetivo. Os acidentes e doenças profissionais são claramente prejudiciais para a produtividade, mas o oposto também é verdadeiro: disponibilizar condições de trabalho seguras e saudáveis torna as empresas efetivamente mais produtivas. Bons níveis de segurança e saúde equivalem a bom negócio.

Se for esse o caso, porque é que o investimento em medidas de segurança e saúde é o primeiro fator a considerar numa redução de custos? Quem vai continuar a produzir se todos os trabalhadores ficarem doentes, lesionados ou morrerem? No futuro, as sociedades podem ter de pagar o preço das concessões contra o ativo mais valioso das empresas, os seus trabalhadores.

A abordagem tradicional, em que melhorar a saúde e a segurança do local de trabalho era encarado como um custo adicional, está gradualmente a ser substituída por outra em que a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores se tornam partes integrantes da sustentabilidade económica e do desenvolvimento organizacional das empresas. Um número crescente de empresas bem-sucedidas mostra que é possível combinar o bem-estar dos trabalhadores com a rentabilidade das empresas de forma equilibrada, articulando a saúde e a segurança com as questões de gestão e desenvolvimento através de sistemas de gestão de SST.

Outro argumento frequentemente invocado é que os elevados padrões de SST são um benefício de que só os países industrializados ou as grandes empresas podem usufruir e que não é realista dar a mesma prioridade à SST em muitos países em desenvolvimento ou pequenas empresas. Porém, já está provado que mesmo nestas circunstâncias a SST é importante para a produtividade. Por exemplo, quando se inclui a SST em programas de educação e formação para os trabalhadores, estes ficam mais sensibilizados para a importância da SST, correm menos riscos de acidentes e problemas de saúde e tornam-se mais produtivos graças às capacidades físicas e

mentais proporcionadas pela SST.

Em muitos países, as empresas começaram a prestar mais atenção à prevenção, compreendendo que investir em SST proporciona benefícios económicos e sociais, na medida em que contribui para a eficiência, a produtividade e a competitividade. Por exemplo, segundo um estudo da ISSA⁸ sobre o retorno da prevenção, por cada euro investido anualmente por empregado a empresa pode esperar um potencial retorno económico de 2,20 euros. Para as pequenas empresas, mesmo os pequenos investimentos podem trazer grandes compensações e parece que as intervenções na organização do trabalho e na ergonomia estão entre as mais visíveis e rentáveis, conforme demonstrado pela aplicação da Metodologia WISE da OIT.

Em suma, os benefícios do investimento das empresas na SST incluem, mas não estão limitados a:

- diminuição significativa das taxas de absentismo;
- maior ânimo, motivação e concentração no trabalho por parte dos trabalhadores;
- menor rotatividade da mão de obra;
- aumento da produtividade e da competitividade;
- diminuição, por vezes significativa, dos pedidos de indemnização e dos custos de seguro;
- melhoria das relações com os clientes e os fornecedores;
- melhor imagem e reputação da empresa;
- melhoria das classificações de pré-qualificação para contratos;
- economias substanciais (e segurança do emprego) em resultado das medidas acima expostas.

Os benefícios económicos da promoção da saúde também são evidentes. Os trabalhadores saudáveis, num ambiente favorável, sentem-se melhor e com mais saúde, o que por sua vez conduz a uma diminuição do absentismo, ao aumento da motivação e da produtividade, à melhoria do recrutamento, à diminuição da rotatividade de pessoal e a uma imagem positiva da empresa. Os programas de promoção da saúde no local de trabalho são um bom investimento para a empresa, na medida em que podem melhorar e ampliar os programas de SST existentes, ao contribuir para manter os trabalhadores em boa forma e saudáveis; preservar a sua capacidade de trabalho e permitir-lhes continuarem a ser membros ativos e produtivos da sociedade, ao mesmo tempo que contribuem para o bem-estar tanto dos trabalhadores como das empresas, com práticas de trabalho mais eficientes e rentáveis.

⁸ International Social Security Association (ISSA) (Associação Internacional da Segurança Social), German Social Accident Insurance (DGUV) (Seguro Social Alemão contra Acidentes), German Social Accident Insurance Institution for the Energy, Textile, Electrical and Media Products Sectors (BG ETEM) (Instituição Alemã de Seguro Social contra Acidentes para os Setores da Energia, Têxtil, Eletricidade e Produtos de Meios-de-Comunicação), *O retorno da prevenção: Calcular os custos e benefícios dos investimentos em segurança e saúde no trabalho para as empresas.*

Investir na saúde dos trabalhadores é um fator importante para a sustentabilidade futura, porque aumenta a competitividade do país. Logo, a SST deve ser mantida como um elemento principal do desenvolvimento e ter elevada prioridade à escala internacional, nacional e empresarial.

Ao nível nacional, existe uma relação clara entre a competitividade da economia nacional e o seu nível de segurança e saúde no trabalho (SST). Dados de economias desenvolvidas e de economias emergentes indicam que, nos casos em que tinham sido efetuados investimentos em medidas de prevenção durante um certo período de tempo, se conseguiu obter uma diminuição significativa dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais e, consequentemente, uma redução considerável dos custos. A SST é vital neste contexto, não só porque ajuda a diminuir a incidência de acidentes e doenças que são responsáveis por uma grande percentagem dos problemas de saúde ao nível nacional, sobretudo nos países em desenvolvimento, mas também porque contribui significativamente para uma maior prosperidade e crescimento.

A OIT pretende sensibilizar para as dimensões e consequências dos acidentes e doenças relacionados com o trabalho, colocando a saúde e a segurança dos trabalhadores nas posições cimeiras das agendas internacionais e apoiando as ações a todos os níveis. Além dos aspetos económicos, temos uma obrigação moral: os custos humanos vão muito para além do aceitável.

A DIMENSÃO DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DE SST

Reconhecer a diversidade da população trabalhadora, incluindo as diferenças de género, é fundamental para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores de ambos os sexos. Se bem que já tenham sido alcançados progressos nesta área, a OIT acredita que mais se deve e pode fazer. As diferenças de género devem ser tidas em consideração na formulação das políticas e estratégias de prevenção de segurança e saúde no trabalho (SST). Esta abordagem reconhece e evidencia as diferenças existentes entre os trabalhadores masculinos e femininos, para identificar os perigos e riscos e implementar soluções eficazes.

Uma abordagem sensível ao género reconhece que, devido à diferença de funções que os homens e as mulheres exercem, aos seus diferentes papéis na sociedade, às expectativas e responsabilidades que têm, as mulheres e os homens podem estar expostos a diferentes riscos físicos e psicológicos no local de trabalho, necessitando, em certos casos, de medidas preventivas e de controlo diferentes. Essa abordagem também melhora a compreensão de como a divisão sexual no trabalho, as diferenças biológicas, os padrões de emprego, as funções e as estruturas sociais contribuem para padrões específicos de género nos perigos e riscos profissionais. Para que as políticas e estratégias de prevenção de SST sejam eficazes tanto para as mulheres como para os homens, esta dimensão deve ser tida em conta e as políticas devem basear-se numa informação mais exata sobre a relação entre a saúde no trabalho e os papéis desempenhados por homens e mulheres.



SAIBA MAIS

10 Elementos essenciais para a prática de SST sensível ao género: diretrizes para a integração da perspectiva de género na segurança e saúde no trabalho

As mulheres trabalhadoras e as questões de género na segurança e saúde no trabalho

OMS – Construir Locais de Trabalho Saudáveis e Equitativos para Homens e Mulheres

UE-OSHA – Integração da perspectiva de género na prática de segurança e saúde no trabalho

EDUCAÇÃO E SST

A OIT enfatiza a importância de integrar a segurança e saúde no trabalho na educação geral e vocacional, no âmbito da estratégia para construir e manter uma cultura de prevenção da segurança e saúde no trabalho (SST). Só através da educação é possível sensibilizar e construir conhecimento a longo prazo sobre a SST.

Uma cultura de prevenção da SST implica mudanças progressivas dos comportamentos e atitudes das pessoas em relação à sua própria saúde e segurança e à das outras pessoas. Como as crianças são o futuro de qualquer sociedade, o conhecimento básico de SST deve ser integrado nos currículos escolares atuais, a fim de garantir, no futuro, uma mão-de-obra e uma sociedade sensibilizadas e cientes da sua segurança e saúde, quando estiverem na escola, no trabalho e ao longo da sua vida quotidiana. Uma boa educação de SST na escola deve permitir aos alunos adotar atitudes e comportamentos positivos a fim de adquirirem conhecimento, desenvolverem competências e capacidades para identificar os perigos e riscos e encontrar soluções.

Como é frequente os jovens trabalhadores carecerem de conhecimento e experiência no que se refere aos riscos associados às suas tarefas, a informação e a formação em SST durante os programas de estágio são essenciais para diminuir as suas taxas de acidentes de trabalho. Graças ao reconhecimento crescente do papel crucial da educação no desenvolvimento de uma cultura de prevenção de SST, muitos países estão a começar a incluir a educação básica em prevenção de riscos nos currículos das escolas elementares, secundárias e técnicas. Além disso, alguns países estão a desenvolver uma política focada não só no conteúdo do ensino, mas também nas instalações onde esse ensino é ministrado. Os alunos devem ter um papel ativo nos aspetos de saúde e segurança do seu ambiente escolar no âmbito da aprendizagem. A educação para os riscos e a segurança e saúde na escola devem ser integradas nas atividades letivas de modo a fazerem parte da vida escolar.



SAIBA MAIS

[EU-OSHA Convenção sobre a Segurança e a Saúde no Trabalho: uma abordagem escolar global](#)

[EU-OSHA Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho](#)

[EU-OSHA \[Ficha informativa 52. Integração da segurança e saúde no trabalho na educação](#)

FERRAMENTAS PARA PROFESSORES

[NAPO para Professores. Introdução da segurança e saúde na educação: Recursos didáticos para professores](#)

[¿Qué querés ser cuando seas grande? Um livro para conhecer e compreender o mundo do trabalho](#)

[ENETOSH – Uma Abordagem Escolar Global](#)

[CCOSH – Ferramentas de Ensino de Saúde e Segurança](#)

[INSHT – O ensino da prevenção na escola primária. Metodologia e ferramentas](#)

[Estratégias pedagógicas para abordar os temas transversais de saúde ocupacional no primeiro e segundo ciclos da educação geral básica](#)

DECLARAÇÃO DE SEUL SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Declaração de Seul sobre Segurança e Saúde no Trabalho foi adotada por uma Cimeira de Segurança e Saúde, em junho de 2008, por ocasião do XVIII Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho. A Declaração reconhece que a segurança e saúde no trabalho é um direito humano fundamental, conforme estipulado no Artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A Declaração de Seul também apela à construção e manutenção de uma cultura de segurança e saúde preventiva, que requer o contributo de todos os membros da sociedade.

Os signatários de alto-nível da Declaração empenharam-se unanimemente em manter a proteção deste direito humano fundamental através da implementação da Declaração e comprometeram-se a participar ativamente na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos, em que o princípio da prevenção tem a mais alta prioridade. Juntamente com os muitos apoiantes da Declaração de Seul, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da sua Agenda para o Trabalho Digno; a International Social Security Association (ISSA) e os seus membros; e a Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA) (Agência para a Segurança e Saúde no Trabalho da Coreia) comprometeram-se a promover uma cultura global de prevenção da segurança e saúde no trabalho.