

A segurança e saúde no trabalho diz respeito a todos. Bom para si. Bom para as empresas.

Compreender a gestão dos riscos psicossociais e a participação dos trabalhadores através do Esener

Uma síntese de quatro relatórios de análise secundária

Índice

| | |
|---|----|
| Principais mensagens | 1 |
| Antecedentes | 2 |
| Gestão da segurança e saúde no trabalho | 2 |
| Representação e consulta dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde | 5 |
| Fatores associados à gestão eficaz dos riscos psicossociais | 7 |
| Gestão dos riscos psicossociais: impulsionadores, obstáculos, necessidades e medidas adotadas | 10 |
| Metodologia e publicações Esener | 13 |
| Sobre os autores | 14 |

Principais mensagens

Gestão da segurança e saúde no trabalho

- Parece ter sido razoável a eficácia da legislação europeia no que respeita a encorajar as empresas a gerirem a segurança e saúde no trabalho (SST) através de uma abordagem coerente e baseada em sistemas.
- A prática da gestão da SST decresce à medida que diminui a dimensão da empresa, especialmente abaixo dos 100 trabalhadores. No entanto, a dimensão desse decréscimo varia conforme o país, o que sugere ser possível promover «contextos» favoráveis, que levem a que mesmo as empresas de menor dimensão tendam a empreender ações preventivas abrangentes.

- A gestão da SST tende a ser mais generalizada nos setores normalmente considerados de «alto risco», setores em que a importância crescente de problemas como as lesões músculo-esqueléticas (LMERT), o stresse, a violência e o assédio exige uma ação preventiva eficaz.
- As diferenças entre países no que respeita à prática da gestão da SST apontam para a existência de oportunidades de aprendizagem através de um reforço da investigação transnacional comparável.

Representação e consulta dos trabalhadores em matéria de SST

- Os locais de trabalho onde existe representação dos trabalhadores em matéria de SST são aqueles que mais tendem a revelar dispor de um compromisso com a segurança e saúde e de medidas preventivas, quer dos riscos gerais, quer dos riscos psicossociais em matéria de SST.
- Quando a representação dos trabalhadores se conjuga com um elevado nível de compromisso da direção em matéria de segurança e saúde, as consequências são especialmente visíveis, e mais ainda quando existe um conselho de empresa ou um sindicato no local de trabalho e quando são concedidos a esses representantes formação e apoio adequados.
- O inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes (Esener) confirma a necessidade de um apoio contínuo aos representantes dos trabalhadores em matéria de SST.
- Existe necessidade de investigação sobre a forma como a representação dos trabalhadores pode contribuir para abordar mais eficazmente os riscos psicossociais e outros riscos emergentes.

A gestão dos riscos psicossociais

- Na Europa, a gestão dos riscos psicossociais é efetuada de forma sistemática em muitos dos locais de trabalho, mas a prevalência desta abordagem, bem como a sua extensão (a sua abrangência), varia de forma significativa consoante os países.

- Para além do incentivo à adoção mais generalizada de uma abordagem sistemática da prevenção dos riscos psicossociais, será necessário assegurar que os estabelecimentos implementem um amplo leque de ações preventivas.
- Os fatores de «contexto» (caraterísticas do ambiente em que a empresa opera) influenciam consideravelmente a adoção de medidas em matéria de riscos psicossociais por parte das pequenas empresas e proporcionam uma potencial via para a melhoria da gestão dos riscos psicossociais em toda a Europa.
- O reduzido número de medidas em setores como os da construção e da indústria de transformação, em comparação com os setores da educação, saúde e trabalho social evidencia a necessidade de uma adoção mais consistente de medidas preventivas em todos os setores.

Impulsionadores, obstáculos, necessidades e medidas adotadas na gestão dos riscos psicossociais

- As empresas que gerem de forma eficaz a SST são as que mais tendem a tomar medidas preventivas contra os riscos psicossociais. Em todos os estabelecimentos, os pedidos dos trabalhadores ou seus representantes e o desejo de reduzir o absentismo são os principais fatores que impulsionam a ação. No que respeita às medidas *ad hoc*, a motivação comercial («*business case*») parece ter mais peso, como o mostra a importância de manter a produtividade, de reduzir o absentismo e de responder às exigências do cliente, ou ainda de salvaguardar a imagem do empregador.
- As faltas de apoio técnico e de orientação, seguidas da falta de recursos são universalmente identificadas como os mais importantes obstáculos à gestão dos riscos psicossociais. Existem dados que comprovam que entraves, como a sensibilidade da questão ou a escassez de recursos, só se tornam especialmente importantes para uma empresa quando esta tenha «enveredado» pela gestão dos riscos psicossociais.
- É preciso aumentar a sensibilização para os riscos psicossociais, assim como a prestação de apoio e de orientação. É necessária mais investigação com vista a apoiar a motivação comercial («*business case*») em favor da gestão dos riscos psicossociais no local de trabalho.

Antecedentes

Em junho de 2009, a EU-OSHA concluiu o trabalho de campo de um inquérito realizado a empresas de toda a Europa sobre segurança e saúde no trabalho, o Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes (Esener) ⁽¹⁾. O inquérito, que incluiu cerca de 36 000 entrevistas e 31 países (os 27 Estados-Membros da União Europeia, a Noruega, a Suíça, a Croácia e a Turquia), visa contribuir para uma gestão mais eficaz da segurança e saúde no local de trabalho e para promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, proporcio-

⁽¹⁾ Ver a breve nota metodológica no final.

nando aos decisores políticos dados transnacionais comparáveis e pertinentes para a conceção e a implementação de novas políticas.

Por meio de entrevistas telefónicas separadas, o Esener permitiu inquirir os gestores e os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde sobre a forma como estes riscos são geridos nos respetivos locais de trabalho, com especial incidência nos riscos psicossociais, ou seja, em fenómenos como o stresse relacionado com o trabalho, a violência e o assédio.

Os resultados encontram-se disponíveis em www.esener.eu e incluem um relatório geral descritivo contendo as conclusões da análise bivariada inicial (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) bem como um sumário do relatório disponível em 23 línguas: (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm).

Para além disso, uma ferramenta geográfica interativa (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>) apresenta os resultados para determinadas perguntas, discriminadas por país, setor e dimensão da empresa. Na sequência dessa análise inicial, foram levados a cabo quatro projetos de análise secundária aprofundada (multivariada) em 2011, dos quais se apresenta uma visão geral no presente relatório de síntese. Os quatro relatórios centraram-se nas seguintes questões:

- Gestão da segurança e saúde no trabalho.
- Representação e consulta dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde.
- Fatores associados à gestão eficaz dos riscos psicossociais.
- Gestão de riscos psicossociais: impulsionadores, obstáculos, necessidades e medidas adotadas.

O objetivo destes relatórios é ajudar a EU-OSHA na sua tarefa de prestação de informação aos decisores políticos a nível europeu e nacional, proporcionando uma base sólida para o debate sobre questões fundamentais. Ajudarão na conceção e concretização de intervenções nos locais de trabalho, através de uma identificação mais circunstanciada das necessidades específicas (por exemplo, de acordo com a dimensão, o setor e a localização), ajudando, assim, a canalizar os recursos de forma mais eficaz. As conclusões deverão contribuir também para a promoção e o fomento de nova investigação.

Gestão da segurança e saúde no trabalho ⁽²⁾

Os principais objetivos do presente relatório em matéria de investigação são:

1. identificar conjuntos de práticas nos dados Esener associadas a uma gestão eficaz da SST;

⁽²⁾ Contratante: RAND Europe.

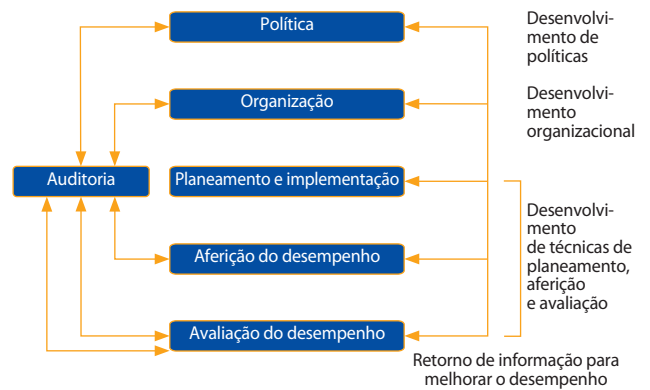
2. definir a tipologia das empresas de acordo com as suas características (país, dimensão, idade, setor ou indústria);
3. recorrer a conhecimentos e dados científicos sobre o quadro regulamentar e ambiente empresarial para explicar as «características de contexto» que mais influenciam os compromissos das empresas em matéria de gestão eficaz da SST;
4. discutir as implicações políticas decorrentes da análise empírica.

A análise incluiu uma revisão bibliográfica e o desenvolvimento de modelos baseados em dados Esener. A revisão bibliográfica teve como objetivo identificar as relações entre as variáveis que poderiam ser testadas na fase de elaboração dos modelos e propor um quadro conceptual para orientar a análise, enquanto a elaboração de modelos, que assumiu a forma de análise fatorial, visava compreender as relações entre os aspetos pertinentes da gestão da SST. Estes aspetos da SST foram identificados através do levantamento das questões Esener a introduzir no quadro conceptual. O conhecimento dessas relações levou ao desenvolvimento de um índice de gestão da SST, com base no qual foi testado um leque de variáveis independentes, como a dimensão da empresa, a localização (país), variáveis demográficas e o setor da indústria.

Principais conclusões da revisão bibliográfica

- Apesar da queda nos índices de lesões e problemas de saúde ao longo das últimas décadas, os trabalhadores referem, no âmbito da segurança e saúde, riscos persistentes e emergentes relacionados com o trabalho. Além de danos físicos e psicológicos, os problemas de segurança e saúde têm importantes implicações em termos de custos para o indivíduo, a empresa e a sociedade em geral.
- As iniciativas concentraram-se na promoção de abordagens mais eficazes da gestão da SST, passando claramente das abordagens tradicionais e regulamentares para aquelas em que a SST é incorporada na gestão geral de qualquer estabelecimento, permitindo uma maior apropriação por parte dos empregadores e dos trabalhadores. Estas abordagens podem ser genericamente agrupadas como sistemas de gestão da SST.
- Apesar da crescente popularidade dos conceitos de gestão da SST e dos sistemas de gestão da SST entre as partes interessadas neste domínio (reguladores, empregadores, trabalhadores e organizações de segurança e saúde) não existem dados científicos sólidos sobre a sua eficácia no que respeita à melhoria da SST e a outros resultados. A revisão bibliográfica permitiu, no entanto, identificar alguns fatores associados a uma gestão eficaz da SST.
- Com base na revisão bibliográfica, foi desenvolvido um quadro conceptual para orientar a análise empírica. Como ponto de partida, foram tidas em conta as etapas de base de um sistema de gestão da SST: o desenvolvimento de políticas, o desenvolvimento organizacional, o planeamento e a implementação; aferição e avaliação dos principais riscos para a organização; e a aferição da eficácia das intervenções de SST (figura 1).

Figura 1 — Um quadro conceptual para a implementação



Fonte: HSE (1998).

Principais conclusões da análise empírica

- Na análise empírica selecionou-se uma série de perguntas do questionário Esener ao representante da direção (MM) relacionadas com vários aspetos da gestão da SST (quadro 1).
- A análise fatorial mostrou que as 11 variáveis consideradas apresentavam uma forte correlação entre si, o que significa que os estabelecimentos que referem a implementação de um dos aspetos da gestão tendem a comunicar também outros aspetos. Esta conclusão sugere que os estabelecimentos, no seu conjunto, parecem estar a adotar, com vista à gestão da SST, abordagens de gestão com base em sistemas e que, como tal, o conceito de um sistema de gestão de riscos para a SST justifica-se do ponto de vista empírico.
- Além disso, a análise fatorial indicou ser possível construir uma única variável que expresse o alcance da gestão de riscos em matéria de SST, permitindo a caracterização dos estabelecimentos num *continuum*. Este indicador incluía nove variáveis correspondentes às perguntas enumeradas no quadro 1.

Quadro 1 — Variáveis incluídas na classificação combinada da gestão da SST (*)

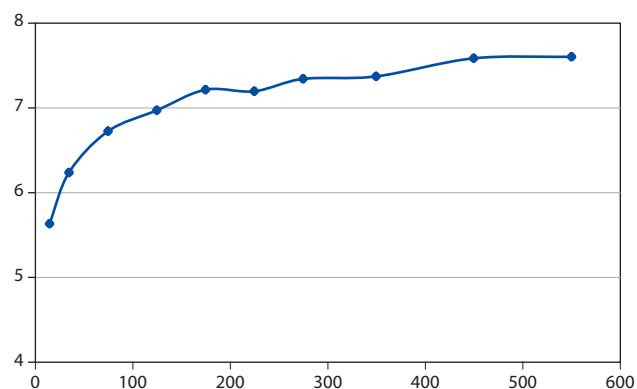
- Que serviços de segurança e saúde utiliza, quer seja a nível interno ou contratados? (MM150)
- O seu estabelecimento analisa de forma rotineira as causas das faltas por doença? (MM152)
- Toma medidas para apoiar o regresso dos trabalhadores ao trabalho depois de um longo período de baixa médica? (MM153)
- Existe alguma política documentada, sistema de gestão estabelecido ou plano de ação para a segurança e saúde no seu estabelecimento? (MM155)
- As questões da segurança e saúde são abordadas em reuniões da direção regularmente, de vez em quando ou praticamente nunca? (MM158)
- De uma forma geral, como classificaria o envolvimento dos diretores e supervisores imediatos na gestão da segurança e saúde? É muito elevado, elevado, baixo ou muito baixo? (MM159)
- Os locais de trabalho neste estabelecimento são regularmente verificados no que respeita à segurança e saúde como parte da avaliação dos riscos ou medidas similares? (MM161)
- O seu estabelecimento usou as informações sobre segurança e saúde de alguns dos organismos ou instituições que se seguem? (MM173)
- O seu estabelecimento possui um representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho? (MM355 + MM358 combinados)

(*) Os números «MM» correspondem às perguntas constantes do inquérito. Os questionários estão disponíveis em www.esener.eu.

Fonte: Esener — Management of health and safety at work (Gestão da segurança e saúde no trabalho), EU-OSHA (2012).

- As referências mais comuns do índice são a implementação de uma política de SST, a discussão sobre SST em reuniões de direção, o envolvimento da direção na gestão da SST e a realização regular de avaliações de risco.
- A dimensão do estabelecimento, o setor e localização (país) são as variáveis mais fortemente relacionadas com um âmbito mais vasto da gestão da SST. Como seria de esperar, os estabelecimentos de menor dimensão referem, claramente, menos medidas de gestão da SST do que os estabelecimentos de maior dimensão (figura 2). No entanto, é importante notar que o número de medidas diminui em função da dimensão do estabelecimento de forma mais acentuada nas empresas com menos de 100 trabalhadores.

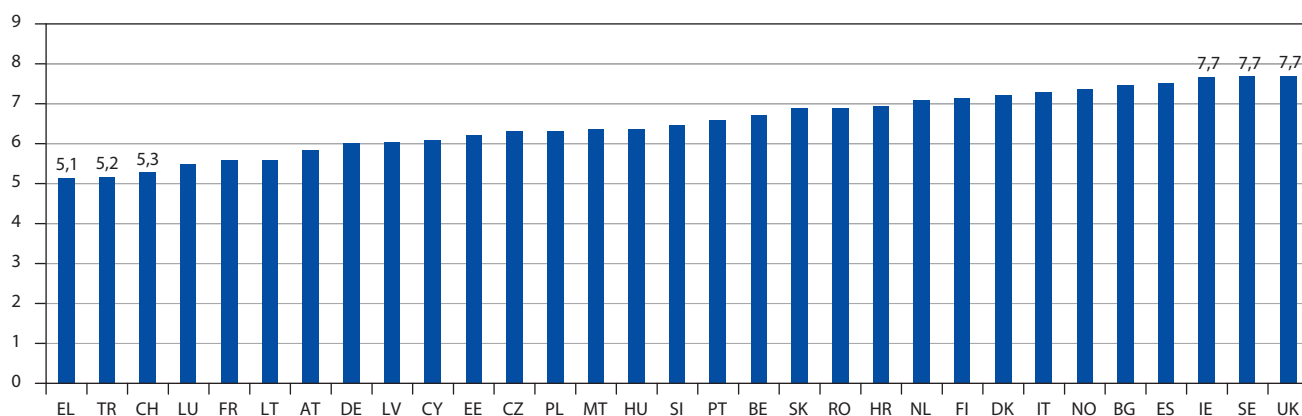
Figura 2 — Resultado combinado relativo à dimensão do estabelecimento (número de trabalhadores) e gestão da SST



Fonte: ESENER — Management of health and safety at work (Gestão da segurança e saúde no trabalho), EU-OSHA (2012).

- Os indicadores de gestão da SST são mais amplamente referidos em setores como o da construção, das minas e extração, da saúde e do trabalho social, em comparação com os da administração

Figura 3 — Resultado combinado relativo aos países e à gestão da SST



Fonte: Esener — Management of health and safety at work (Gestão da segurança e saúde no trabalho), EU-OSHA (2012).

pública e do imobiliário. Uma análise mais pormenorizada revela o contexto do país como sendo o fator mais significativo para determinar a existência de medidas preventivas (figura 3).

- Quanto ao controlo de outros fatores (como a dimensão), existem diferenças significativas entre os países no que respeita ao número médio de indicadores, que variam entre cerca de cinco na Grécia, Turquia e Suíça e praticamente oito na Irlanda, Suécia e Reino Unido.
- O facto de determinado estabelecimento ser independente ou fazer parte de uma grande organização é um fator menos importante, porém significativo, sendo que os estabelecimentos independentes referem um menor número de medidas de gestão da SST quando comparados com aqueles que integram uma entidade de maior dimensão.
- Outras variáveis demográficas, como a composição etária ou de equilíbrio de género da mão de obra, têm um impacto muito pequeno nas medidas de gestão de SST.

Implicações políticas

- O Esener revela que quando as empresas abordam a SST tendem a fazê-lo recorrendo a uma abordagem coerente e baseada em sistemas, ao invés de optar por medidas específicas avulsas; esta constatação corrobora a eficácia da abordagem regulamentar assente na fixação de objetivos, estabelecida na Diretiva-Quadro da União Europeia (89/391/CEE). Embora o Esener revele, em geral, um elevado recurso a medidas de gestão da SST em toda a Europa, importa abordar a queda acentuada que se verifica com a diminuição da dimensão dos estabelecimentos, bem como a variação significativa registada entre os países.
- Os dados mostram que, nalguns países e setores, até mesmo os estabelecimentos de menor dimensão referem que a gestão da SST é uma prática corrente, o que sugere que, se for possível criar um ambiente suficientemente «favorável», poderá aumentar-se substancialmente a prática da gestão da SST entre as empresas de menor dimensão (especialmente entre as que possuem menos de 100 trabalhadores). É necessário aprofundar a investigação comparável a nível nacional a fim de identificar as condições que fundamentalmente contribuem para esse ambiente «favorável».
- A prática da gestão da SST parece ser consentânea com as tradicionais perceções dos riscos e com a inovação tecnológica, sendo os estabelecimentos dos setores tradicionalmente de «alto risco» e os dos setores de forte índice tecnológico os que mais referem recorrer a práticas de SST. No entanto, especialmente à luz dos problemas emergentes ou em expansão, como as lesões músculo-esqueléticas, o stresse, a violência e o assédio, será necessário analisar a prática relativamente menos alargada da gestão da SST em determinados setores (particularmente, nos orientados para os serviços).

Representação e consulta dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde ⁽³⁾

No presente inquérito procedeu-se a uma análise mais rigorosa dos dados Esener relativos à representação dos trabalhadores nos mecanismos respeitantes à gestão da segurança e saúde e à investigação da relação entre a eficácia das medidas de gestão da segurança e saúde nas empresas e a participação de representantes dos trabalhadores nessas medidas. Para atingir este objetivo, foram dados os seguintes passos:

1. Identificar até que ponto o Esener confirma que os conjuntos de práticas reveladas noutros inquéritos estão relacionados com a participação dos trabalhadores na gestão da SST;
2. Definir uma tipologia de estabelecimentos de acordo com suas características e os fatores que determinam a participação dos trabalhadores;
3. Recorrer aos conhecimentos e dados científicos sobre o quadro legal e o ambiente empresarial para explicar as «características de contexto» que mais influenciam a participação dos trabalhadores na gestão da segurança e saúde nas empresas;
4. Avaliar a eficácia da participação dos trabalhadores de acordo com a análise das respostas às perguntas Esener pertinentes;
5. Estudar possíveis relações entre a participação dos representantes dos trabalhadores nos mecanismos de gestão da segurança e saúde e os tipos de regulamentação nacional dessas matérias;
6. Discutir as implicações políticas, identificando os principais impulsionadores e obstáculos que podem ser abordados a fim de promover níveis mais elevados de participação dos trabalhadores, tornando-a mais eficaz.

Principais conclusões da recensão bibliográfica

- Os dados Esener anteriormente publicados ⁽⁴⁾ revelam o impacto da participação formal ⁽⁵⁾ dos trabalhadores na gestão dos riscos de segurança e saúde e mostram que as medidas de gestão dos riscos gerais para a SST investigados no inquérito foram aplicadas de forma mais generalizada nos estabelecimentos onde existia uma representação geral e formal dos trabalhadores. É identificada uma associação positiva entre a existência de políticas, sistemas de gestão e planos de ação em matéria de SST e a prática da consulta dos trabalhadores, mesmo depois de tida em conta a dimensão do estabelecimento.

⁽³⁾ Contratante: Cardiff Work Environment Centre, CWERC (Centro de Investigação do Ambiente de Trabalho de Cardiff), Universidade de Cardiff.

⁽⁴⁾ Relatório geral em: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Ver também o sítio web do Esener em: www.esener.eu.

⁽⁵⁾ A expressão «participação formal» é utilizada para referir a existência de um representante (pessoa ou órgão eleitos) em vez da comunicação direta entre a direção e os trabalhadores.

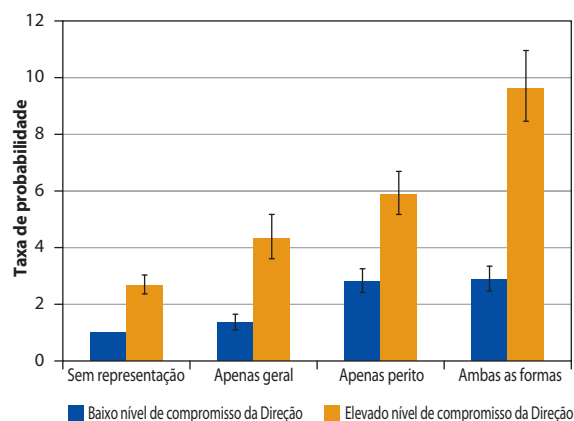
- Consta-se que, quando existe representação, aqueles efeitos são ainda mais pronunciados em empresas de menor dimensão do que nas de maior dimensão. Verifica-se ainda que a existência de representação formal está associada a uma maior percepção do êxito das medidas (como o impacto da política de SST) de gestão dos riscos de SST e que a presença da representação (e participação) dos trabalhadores constitui um fator de garantia da aplicação das políticas e planos de ação em matéria de SST.
- Com efeito, o peso dos dados contantes da literatura internacional parecem corroborar amplamente a ideia da probabilidade de os resultados em matéria de segurança e saúde serem melhores quando a participação dos representantes dos trabalhadores está integrada na gestão da segurança e saúde no trabalho por parte da empresa, bem como da ideia da probabilidade de os acordos coletivos, os sindicatos e a representação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho estar, de formas diversas, associada a esses resultados.
- No entanto, os inquéritos internacionais de grande escala que incluem dados de todos os Estados-Membros da UE sobre o papel da representação e consulta dos trabalhadores em matéria de SST são raros⁽⁶⁾. Por conseguinte, a importância particular das conclusões do Esener reside no facto de representarem uma quantidade substancial dos dados recolhidos a partir de uma ampla amostra de inquiridos de todos os Estados-Membros da União Europeia.

Principais conclusões da análise empírica

- Os fatores relacionados com a existência de representação dos trabalhadores são consentâneos com os de trabalhos anteriores, sugerindo que a representação dos trabalhadores é mais comum em organizações de maior dimensão; no setor público; nas organizações com uma maior percentagem de trabalhadores mais idosos; e nos locais de trabalho onde a segurança e saúde e os pontos de vista dos trabalhadores são encarados como uma prioridade.
- Existe também uma forte associação com o compromisso da direção em matéria de segurança e saúde, que, em combinação com a representação dos trabalhadores (concretamente, o conjunto da representação geral e da representação específica em matéria de SST), está também significativamente ligado a cada uma das várias medidas de gestão da SST, incluindo a existência de uma política de segurança e saúde, da recolha sistemática de dados relativos às baixas por doença e de verificações regulares no local de trabalho em matéria de SST.
- Por exemplo, após o controlo de outros fatores, os inquiridos de empresas onde existem formas de representação de trabalhadores e simultaneamente um elevado nível de compromisso da direção em matéria de segurança e saúde tendem a referir, 10 vezes mais do que os inquiridos de empresas onde não existe representação dos trabalhadores e existe um baixo nível de com-

promisso da direção em matéria de segurança e saúde, que na sua empresa existe uma política documentada de SST (figura 4).

Figura 4 — Relação, após controlo de outros potenciais fatores determinantes, entre: a) formas de representação dos trabalhadores (*) e b) comunicação de que existe uma política de segurança e saúde documentada, com baixo e elevado níveis de compromisso por parte da direção



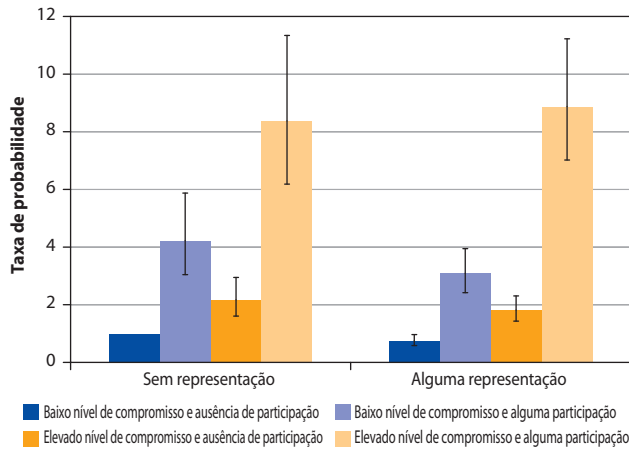
Fonte: Esener — Worker representation and consultation on health and safety (Representação e consulta dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde), EU-OSHA (2012).

(*) Formas de representação dos trabalhadores: Geral (representação em conselhos de empresa e/ou representação sindical; perito em SST), Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho e/ou representante em matéria de segurança e saúde.

- As medidas de gestão da SST são mais suscetíveis de ser vistas como eficazes nos locais de trabalho em que existe representação dos trabalhadores e, em particular, onde essa representação é combinada com um elevado nível de compromisso da direção para com a segurança e saúde. Do mesmo modo, as análises sugerem ainda que a prática da gestão dos riscos psicossociais é, em geral, mais provável nos locais de trabalho onde existe representação dos trabalhadores e, em especial, onde existe um elevado nível de compromisso da direção em matéria de SST (figura 5).

⁽⁶⁾ Tal como referido no inquérito Epsare levado a cabo para o Instituto Sindical Europeu (Menendez et al., 2008).

Figura 5 — Relação, após controlo de outros potenciais fatores determinantes, entre: a) a participação dos trabalhadores e b) a gestão efetiva dos riscos psicossociais no âmbito da SST, com baixos e elevados níveis de compromisso por parte da direção e com e sem a presença da representação os trabalhadores (*)



Fonte: ESENER — Worker representation and consultation on health and safety (Representação e consulta dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde), EU-OSHA (2012).

(*) Formas de representação dos trabalhadores: Geral (representação em conselhos de empresa e/ou representação sindical; Perito em matéria de SST), Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho e/ou representante em matéria de segurança e saúde.

- Verifica-se um padrão semelhante de resultados quando da realização de análises comparáveis com base nos conjuntos de dados das entrevistas com representantes em matéria de segurança e saúde, que corrobora os resultados supramencionados e que confirma, em particular, a sólida correlação com o compromisso da direção em matéria de segurança e saúde.
- Os resultados sugerem que, independentemente de outros fatores, é mais provável que exista gestão da SST, e que esta seja mais eficaz, em organizações que não só possuam um representante dos trabalhadores como proporcionem ao mesmo um ambiente de trabalho adequado. Isso inclui assegurar a existência de um elevado compromisso da direção em matéria de segurança e saúde, uma formação abrangente do representante dos trabalhadores, um sistema de apoio e mecanismos de implementação da política e prática da SST, bem como uma participação ativa e reconhecida na gestão diária da segurança e saúde no que se refere, quer aos riscos tradicionais, quer aos riscos psicossociais.
- De forma consentânea com anteriores inquéritos nacionais, as comparações setoriais mostram uma maior existência da representação no setor dos serviços de abastecimento público, no setor público e no da transformação. Para além disso, regista-se a existência de elevados níveis de compromisso da direção em matéria de SST e de acordos de participação em muitos dos setores abrangidos pela categoria «setores produtivos» (7), utilizada no relatório Esener publicado.

(7) Setores produtivos: indústrias extrativas; indústria transformadora; abastecimento de eletricidade, gás e água (serviços de abastecimento público); e construção.

- Analisando por país, em termos proporcionais, a presença simultânea da representação dos trabalhadores, em termos gerais, e de um perito em SST, em combinação com um elevado nível de compromisso da direção é mais elevada nos países escandinavos e mais baixa nos países mais pequenos do Sul da Europa. Em geral, os países da UE-15 ocupam os primeiros lugares entre os que apresentam uma ocorrência dessas relações superior à média, porém, existem alguns recém-chegados, como a Bulgária e a Roménia, que são igualmente relevantes dentro deste grupo, enquanto outros países da UE-15, como a Alemanha e França, apresentam ocorrências inferiores à média.

Estas conclusões, retiradas de análises que incidiram sobre os outros fatores potencialmente influentes, são consentâneas e corroborativas dos trabalhos anteriores, na medida em que: a) identificam a representação dos trabalhadores como parte fundamental da gestão eficaz dos riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho e b) salientam que o contexto laboral dos representantes dos trabalhadores constitui um fator importante na relação entre a representação dos trabalhadores e a gestão de riscos em matéria de SST.

Implicações políticas

- Os decisores políticos consideram dupla a mensagem que emerge da nova análise do Esener. Primeiro, confirma a necessidade de um apoio contínuo aos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde e de pré-requisitos que ajudem a determinar boas práticas sempre que possível. Segundo, se, como sugere a vasta literatura, estas condições prévias para o bom cumprimento dos requisitos legais aplicáveis à representação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde na União Europeia existirem apenas numa minoria de locais de trabalho, cujo número tem vindo a diminuir, então esta é uma questão que também requer atenção.
- No que respeita à necessidade de investigação, muitas destas consequências continuam a ser relativamente pouco documentadas em termos de impacto na participação efetiva dos trabalhadores e seus representantes nos acordos celebrados para melhorar a segurança e saúde e bem-estar dos trabalhadores. Muito fica por entender sobre as formas mais eficazes de a representação dos trabalhadores abordar, quer os riscos psicossociais quer os outros riscos novos e emergentes.

Fatores associados à gestão eficaz dos riscos psicossociais (8)

As principais metas em matéria de investigação no presente inquérito foram:

- identificar conjuntos de práticas com base nos dados Esener associadas a uma gestão eficaz dos riscos psicossociais;

(8) Contratante: RAND Europe.

- definir uma tipologia para as empresas de acordo com as suas características (setor, dimensão, idade, ou indústria);
- recorrer a informação e conhecimentos científicos sobre o ambiente regulamentar e empresarial para explicar as «características de contexto» que mais influenciam os compromissos das empresas em matéria de gestão eficaz dos riscos psicossociais;
- discutir as implicações políticas decorrentes da análise empírica.

Para isso, realizou-se uma revisão bibliográfica com o objetivo de identificar as relações entre as variáveis que poderiam ser testadas na fase de desenvolvimento de modelos e propor um quadro conceitual para orientar a análise. O desenvolvimento de modelos baseados em dados Esener, que assumiu a forma de análise de fatores, teve como objetivo compreender as associações entre aspetos relevantes da gestão dos riscos psicossociais. Estes aspetos dos riscos psicossociais foram identificados através do levantamento das questões Esener a introduzir no quadro conceitual de modo a desenvolver um índice de gestão dos riscos psicossociais. Foram testadas uma série de variáveis independentes com base no índice, como por exemplo, a dimensão das empresas, país, variáveis demográficas e setor industrial.

Principais conclusões da revisão bibliográfica

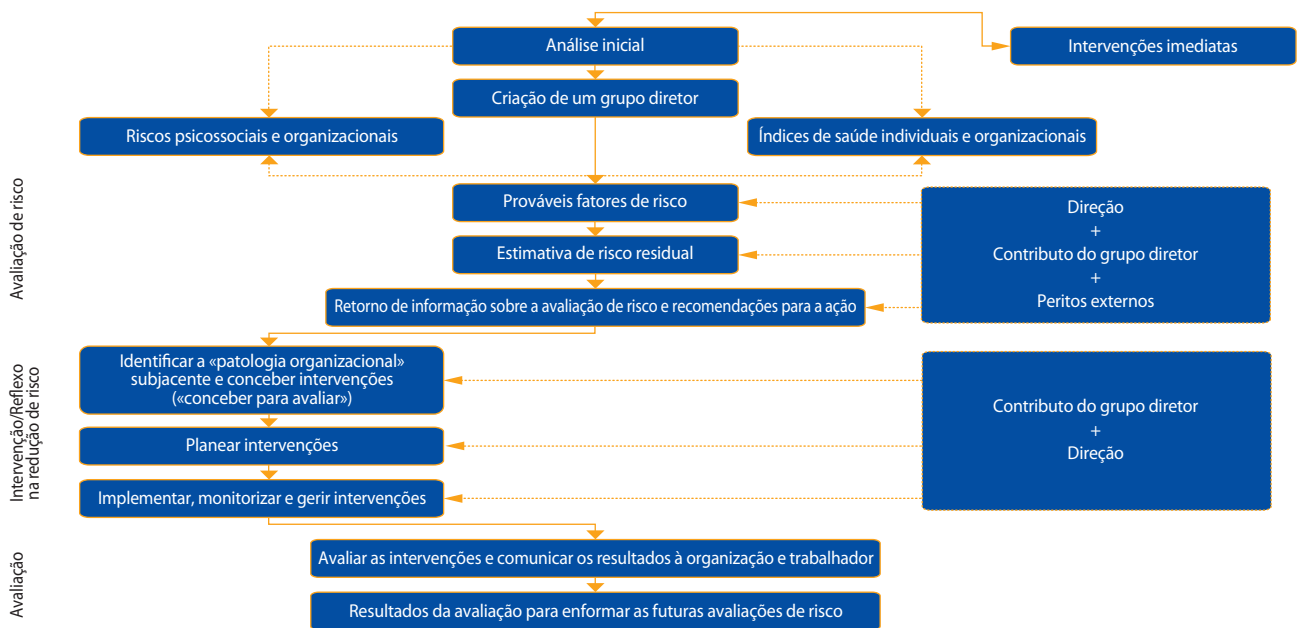
- De acordo com o módulo *ad hoc* para a segurança e saúde no trabalho do Inquérito às Forças de Trabalho da União Europeia de 2007, 27,9% dos trabalhadores deram a conhecer um nível de exposição a situações que afetam o bem-estar mental que corresponde a cerca de 55,6 milhões de trabalhadores. Cerca de 14% das pessoas com problemas de saúde relacionados com o trabalho referem stresse, depressão ou ansiedade como principal problema de saúde.

- Os riscos psicossociais e os riscos conexos constituem um desafio crucial para os decisores políticos na Europa. Apesar de várias iniciativas políticas lançadas a nível nacional e da União Europeia desde o final da década de 1980, é ainda evidente alguma discrepância entre a política e a prática.
- Impõe-se uma melhor compreensão do conceito de riscos psicossociais e riscos conexos para os avaliar e reduzir eficazmente. Existe uma vasta literatura científica que sugere o recurso ao modelo de gestão de riscos para gerir eficazmente os riscos psicossociais. Apesar de algumas dificuldades na aplicação desse modelo aos riscos psicossociais, este parece mais eficaz do que meras intervenções no local de trabalho e outros instrumentos, como por exemplo estudos sobre stresse.
- Foi identificado na revisão bibliográfica um quadro conceitual destinado a orientar a análise empírica com base no modelo de gestão de risco. O quadro conceitual envolve uma série de etapas que incluem: avaliação de riscos; transposição da informação sobre riscos para ações específicas; introdução e gestão das intervenções de redução de risco; avaliação das intervenções e retorno de informação («feedback») relativamente às intervenções existentes, bem como futuros planos de ação (figura 6).

Principais conclusões da análise empírica

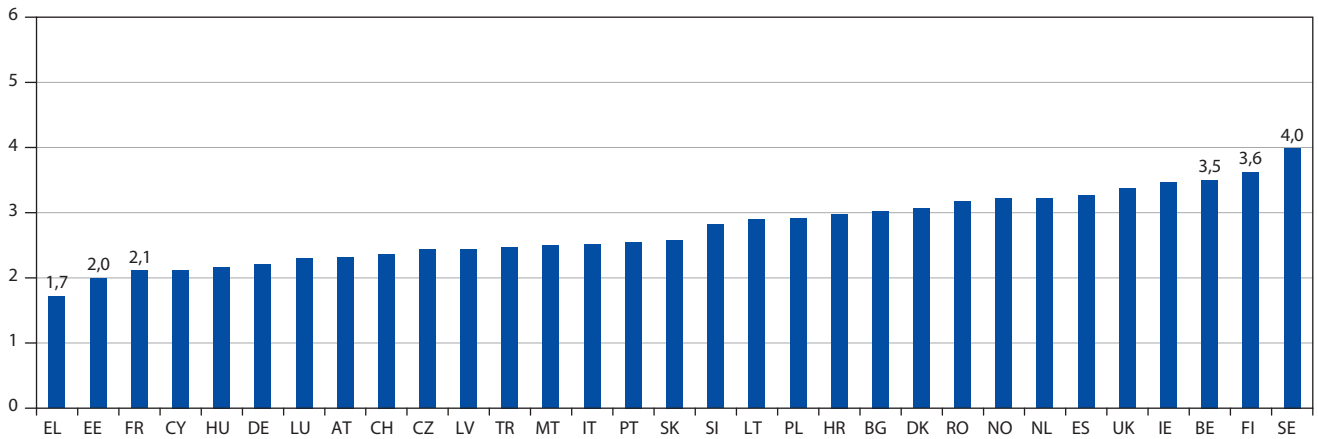
- Com base no quadro conceitual, a análise fatorial tornou visível uma forte relação entre oito dos fatores ou variáveis consideradas para o resultado composto relativo à gestão dos riscos psicossociais (ver quadro 2). Isto permite o desenvolvimento de um índice composto e leva à conclusão de que o conjunto das empresas parecem estar a adotar, para a gestão de riscos psicossociais, abordagens com base em sistemas. A aplicação de uma abordagem de gestão dos riscos parece justificar-se do ponto de vista empírico.

Figura 6 — Um modelo para a gestão de riscos psicossociais



Fonte: Adaptado de E. Rial-González (2000).

Figura 7 — Resultado combinado relativo aos países e à gestão dos riscos psicossociais



Fonte: Esener — Factors associated with effective management of psychosocial risks (Fatores associados à gestão eficaz dos riscos psicossociais) EU-OSHA (2012).

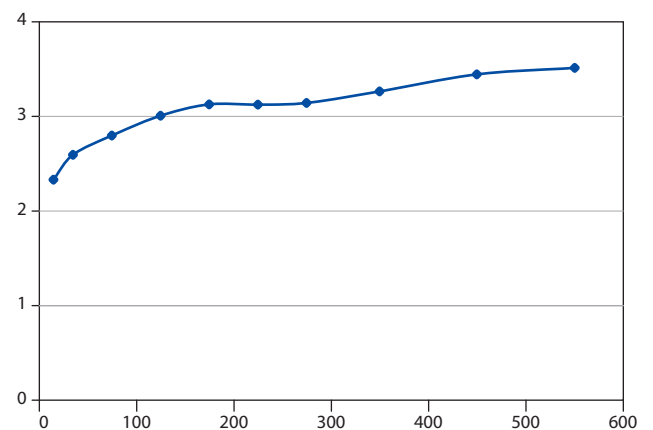
- Por conseguinte, foi criado um único indicador no âmbito da gestão de riscos psicossociais permitindo a caracterização das empresas. O indicador final foi constituído por seis variáveis uma vez que as perguntas sobre stress relacionado com o trabalho (MM250), com intimidações e assédio (MM251) e com violência (MM252) revelaram-se tão intimamente correlacionadas que se converteram numa única variável.
- O país e a dimensão do estabelecimento são os fatores determinantes mais fortes da gestão dos riscos psicossociais. O setor de atividade tem um efeito significativo, embora menor.
- A variedade das realidades culturais, económicas e regulamentares representadas no inquérito pela variável «país» constitui o fator mais importante associado à existência de medidas de gestão dos riscos psicossociais (figura 7).
- Os estabelecimentos de menor dimensão referem um número de medidas de gestão dos riscos psicossociais significativamente inferior em comparação com os grandes estabelecimentos (figura 8).

Quadro 2 — Variáveis incluídas no resultado composto relativo à gestão dos riscos psicossociais.

- Que serviços de segurança e saúde utiliza? Recorrem a um psicólogo? (MM150.3)
- O seu estabelecimento possui um procedimento para lidar com o stress relacionado com o trabalho? (MM250)
- Existe algum procedimento implementado para lidar com as intimidações ou o assédio? (MM251)
- Possui um procedimento para lidar com a violência relacionada com o trabalho? (MM252)
- Nos últimos 3 anos, o seu estabelecimento forneceu formação para lidar com os riscos psicossociais? (MM253.6)
- Informa os trabalhadores sobre os riscos psicossociais e o seu efeito na segurança e saúde? (MM259)
- Foram informados sobre quem devem contactar em caso de problemas psicossociais relacionados com o trabalho? (MM260)
- Usou informações ou apoio de fontes externas sobre como lidar com os riscos psicossociais no trabalho? (MM302)

Fonte: Esener — Factors associated with effective management of psychosocial risks (Fatores associados à gestão eficaz dos riscos psicossociais) EU-OSHA (2012).

Figura 8 — Resultado combinado relativo à dimensão dos estabelecimentos (número de trabalhadores) e à gestão dos riscos psicossociais



Fonte: Esener — Factors associated with effective management of psychosocial risks (Fatores associados à gestão eficaz dos riscos psicossociais) EU-OSHA (2012).

- Os setores diferem significativamente no que toca ao âmbito da gestão dos riscos psicossociais, sendo que os estabelecimentos que registam com maior frequência níveis mais elevados são os do setor da educação, saúde e trabalho social comparativamente com os setores produtivos.

- Como no caso da gestão da SST em geral, outras variáveis demográficas, como a composição etária ou o equilíbrio entre os géneros na força de trabalho têm um impacto extremamente reduzido no nível de gestão dos riscos psicossociais.
- As medidas mais utilizadas para fazer face aos riscos psicossociais são: assegurar que os trabalhadores sabem a quem dirigir-se para abordar o tema dos riscos psicossociais e a existência de ações de formação. Outras medidas, como a utilização de um psicólogo e a existência de procedimentos para gerir os riscos psicossociais, são menos utilizadas.
- Em geral, a gestão dos riscos psicossociais nas empresas europeias fica muito aquém da gestão dos riscos gerais em matéria de SST. As empresas com uma boa gestão dos riscos gerais de SST também tendem a gerir os riscos psicossociais de forma mais abrangente.

Implicações políticas

- As conclusões sugerem que os riscos psicossociais tendem a ser geridos através de uma abordagem coerente e baseada em sistemas, como no caso da gestão da SST, mas que certas medidas preventivas são aplicadas muito raramente em alguns países (como o recurso a um psicólogo e a adoção de procedimentos para lidar com os riscos psicossociais). Embora a abordagem sistemática da diretiva-quadro à gestão dos riscos pareça enquadrar eficazmente a ação em matéria de riscos psicossociais, há que trabalhar no sentido de assegurar que as empresas implementem uma ampla variedade de ações preventivas em todos os países.
- A abordagem sistemática para lidar com a gestão dos riscos psicossociais é viável até mesmo entre as empresas mais pequenas, contudo a frequência com que ocorre varia significativamente entre países, sugerindo assim que os fatores de contexto como o tipo de regulamentação, a cultura organizacional e a capacidade organizacional desempenham um papel de relevo e oferecem uma via potencial para melhorar a gestão dos riscos psicossociais no trabalho em toda a Europa.
- Entre os setores de atividade, o âmbito da gestão de riscos psicossociais corresponde a áreas de elevada incidência, como indica a investigação já existente, baseada por exemplo em inquéritos relativos aos trabalhadores. O reduzido número de medidas em setores como a construção e a indústria transformadora comparativamente aos da educação, saúde e trabalho social aponta para a necessidade de uma adoção mais coerente de medidas preventivas em todos os setores.

Gestão dos riscos psicossociais — impulsionadores, obstáculos, necessidades e medidas adotadas ⁽⁹⁾

O projeto teve como objetivo identificar os impulsionadores e obstáculos que afetam as empresas europeias relativamente à gestão dos riscos psicossociais, esclarecendo as necessidades existentes neste domínio. Mais especificamente, os seus objetivos foram:

- identificar impulsionadores, obstáculos e necessidades relacionadas com a gestão dos riscos psicossociais: implementar procedimentos para lidar com o stresse relacionado com o trabalho, as intimidações/assédio, e a violência no trabalho, bem como adotar medidas *ad hoc* para lidar com os riscos psicossociais;
- recorrer a informação e conhecimentos científicos sobre o ambiente regulamentar e empresarial para explicar as «características de contexto» que mais influenciam a gestão dos riscos psicossociais nas empresas;
- discutir as implicações políticas identificando os principais impulsionadores e obstáculos que podem ser tidos em conta.

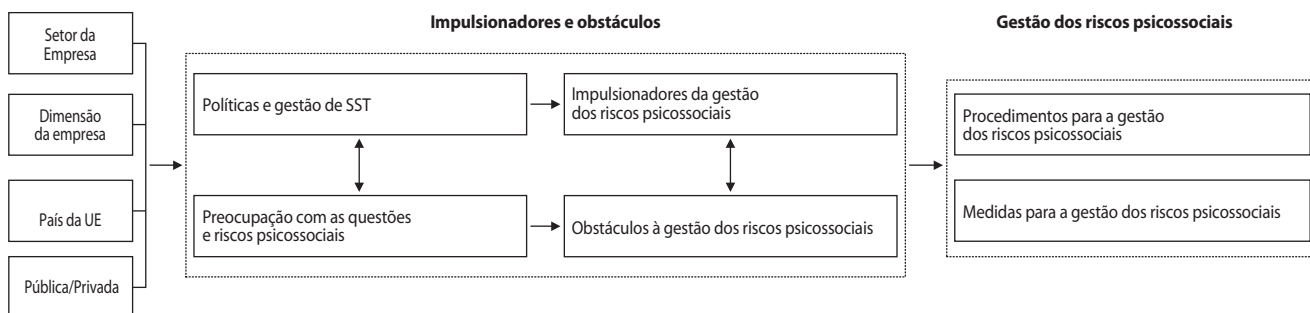
Principais conclusões da revisão bibliográfica

- Têm sido alcançados progressos consideráveis na União Europeia ao nível do reconhecimento da importância dos fatores psicossociais em geral e do stresse relacionado com o trabalho, do assédio e da violência no trabalho em particular. No entanto, e como já foi salientado supra ⁽¹⁰⁾, parece existir uma lacuna entre as políticas e as práticas que dificulta a gestão dos riscos psicossociais ao nível da empresa.
- A concretização das políticas de gestão dos riscos psicossociais requer capacidades, tanto numa macro dimensão (nacional/regional) e como a nível da empresa. Estas capacidades vão desde o conhecimento e experiência dos principais agentes (direção, trabalhadores, decisores políticos), à existência de informação relevante e fiável destinada a apoiar a tomada de decisões, passando pela disponibilidade de métodos eficazes e amigos do utilizador, bem como de instrumentos a par de estruturas de apoio (peritos, consultores, serviços e instituições, investigação e desenvolvimento).
- Com base na revisão bibliográfica, foi definido um quadro conceitual para o inquérito, incluindo os principais impulsionadores e obstáculos que afetam as empresas europeias relativamente à gestão dos riscos psicossociais (figura 9). Foram igualmente incluídas no inquérito as características organizacionais que podem influenciar a relação entre impulsionadores/obstáculos

⁽⁹⁾ Contratante: Consórcio liderado pela Universidade de Nottingham, em conjunto com o Instituto Nacional Italiano de Seguro contra os Acidentes de Trabalho (INAIL), TNO Work & Employment e o Instituto Finlandês da Saúde Ocupacional.

⁽¹⁰⁾ Fatores associados à gestão eficaz dos riscos psicossociais.

Figura 9 — Modelo conceptual para os impulsionadores e obstáculos que afetam as empresas europeias relativamente aos riscos psicossociais



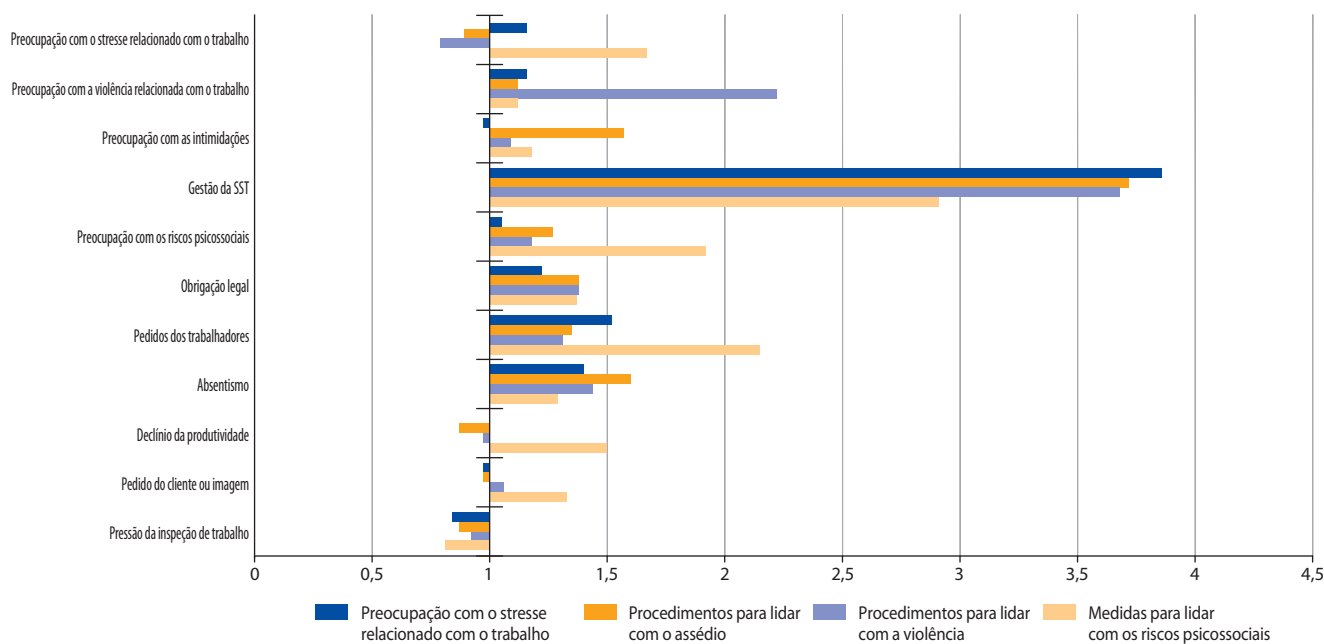
Fonte: Esener — Management of psychosocial risks: drivers, needs and measures taken (Gestão dos riscos psicossociais: impulsionadores, necessidades e medidas adotadas), EU-OSHA (2012).

e a gestão dos riscos psicossociais (dimensão da empresa, setor, empresa pública/privada e país).

Principais conclusões da análise empírica

- A implementação de boas práticas na gestão em matéria de SST, bem como a preocupação com o stresse, o assédio e a violência no trabalho, parece estar fortemente associada à aplicação tanto de procedimentos como de medidas *ad hoc* para lidar com estas questões, independentemente da dimensão da empresa, setor ou país. As empresas que dão conta de um elevado nível de implementação de práticas de gestão em matéria de SST também têm maior probabilidade de praticar uma gestão mais exigente dos riscos psicossociais.
- Além disso, os pedidos dos trabalhadores e o absentismo são identificados como principais impulsionadores, o que realça a importância tanto da participação dos trabalhadores como da motivação comercial para a gestão dos riscos psicossociais.
- No que se refere ao assédio, que pode ser considerado como uma questão mais sensível, os pedidos dos trabalhadores são um impulsionador mais fraco do que o absentismo e as obrigações legais, enquanto, no que toca ao stresse relacionado com o trabalho, são um impulsionador mais forte. No que se refere às medidas *ad hoc*, a motivação comercial parece ter mais peso, como mostra a importância de manter a produtividade, de reduzir o absentismo e de responder às exigências do cliente ou ainda de salvaguardar a imagem do empregador.

Figura 10 — O impacto (taxa de probabilidade) de uma série de variáveis explicativas (impulsionadores) nos procedimentos/medidas para gerir os riscos psicossociais nas empresas europeias



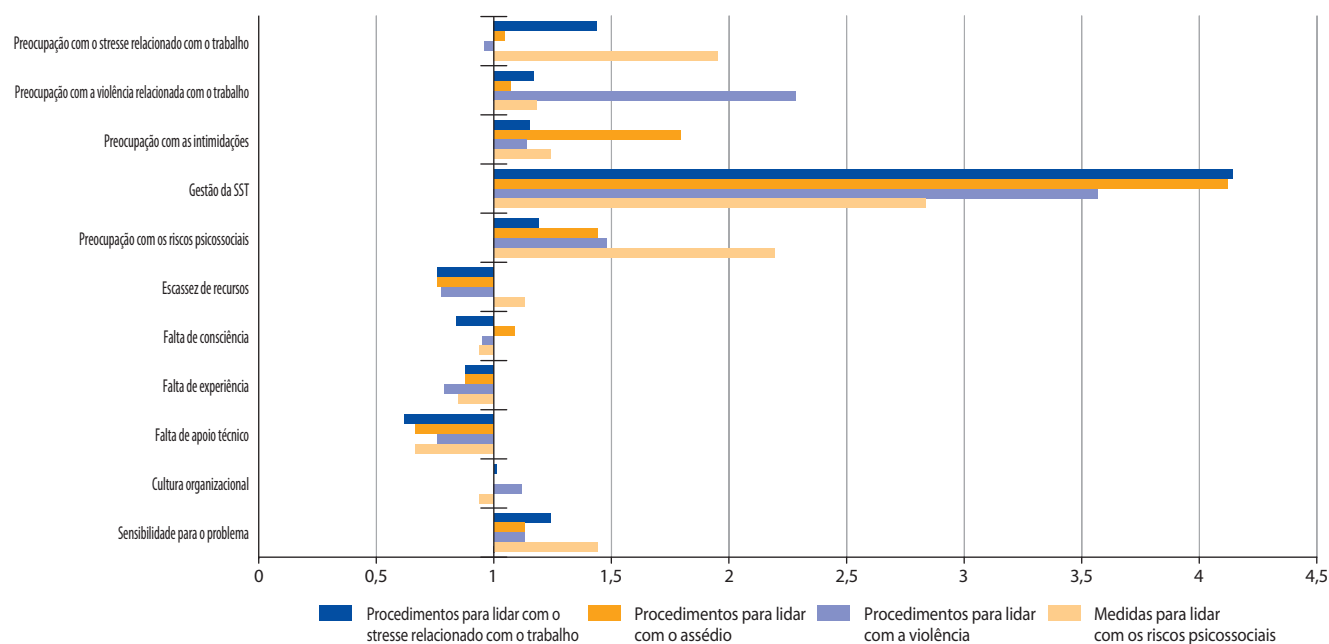
Fonte: Esener — Gestão dos riscos psicossociais: impulsionadores, necessidades e medidas adotadas, EU-OSHA (2012).

- Quanto maior a empresa, maior é o número de impulsionadores que provavelmente comunicará. A única exceção prende-se com um declínio da produtividade, em que o aumento da dimensão da empresa faz diminuir a referência a este impulsionador específico. Isso pode sugerir que a motivação comercial tem uma importância especial, em particular para as pequenas empresas.
- O nível de preocupação e a prática de gestão de riscos psicossociais, por setor de atividade, são ambos mais elevados na administração pública, na saúde e trabalho social. Como previsto, as empresas privadas referem mais comumente um declínio na produtividade como um impulsionador do que as empresas públicas, sugerindo que a motivação comercial é mais fortemente percebida no setor privado.
- No que se refere aos **obstáculos** relativos à gestão dos riscos psicossociais, ao que parece, a falta de apoio e orientação técnicas são os mais importantes (seguidos da falta de recursos) no domínio dos procedimentos para lidar com o stress relacionado com o trabalho, a intimidação ou assédio e a violência (figura 11).
- Se por um lado é menos provável que as empresas que referem a falta de recursos como um obstáculo disponham de procedimentos para gerir os riscos psicossociais (stress, assédio e violência), por outro, é mais provável que tomem medidas *ad hoc* para lidar

com os riscos psicossociais. Uma possível explicação reside no fato de as empresas, apesar da falta de recursos as poder desencorajar de adotar uma abordagem sistemática à gestão dos riscos psicossociais, terem ainda assim de adotar medidas *ad hoc* para lidar com os problemas que surjam neste domínio. Além disso, poderá acontecer que a escassez de recursos só se torne visível quando surge a necessidade de tomar medidas urgentes e quando é valorizado o trabalho envolvido na sua implementação.

- A falta de recursos, de apoio e de orientação técnicos são os obstáculos mais referidos pelas empresas do setor público, ao passo que a falta de consciência é indicada como um obstáculo mais frequente entre as empresas do setor privado. Uma maior alusão aos obstáculos está também associada à dimensão da empresa, exceto nas situações em que se verifica escassez de recursos. Como seria de esperar, a escassez de recursos constitui o obstáculo mais vulgarmente referido entre as empresas de menor dimensão (10 a 19 trabalhadores).
- As empresas que fazem uso de procedimentos ou medidas para gerir os riscos psicossociais são as que mais tendem a mencionar a sensibilidade da questão como um obstáculo, o que corrobora a visão de que certos obstáculos (embora não necessariamente impedindo a ação) assumem maior importância tão logo tenham sido tomadas medidas para enfrentar os riscos psicossociais.

Figura 11 — O impacto (taxa de probabilidade) de uma série de variáveis explicativas (obstáculos) nos procedimentos/medidas para gerir os riscos psicossociais nas empresas europeias



Fonte: Esener — Management of psychosocial risks: drivers, needs and measures taken (Gestão dos riscos psicossociais: impulsionadores, necessidades e medidas adotadas), EU-OSHA (2012).

Implicações políticas

- A clara ligação entre a gestão da SST em geral e a gestão dos riscos psicossociais salienta a importância de estabelecer uma política e um plano de ação em matéria de SST, ou de utilizar um sistema de gestão da SST que integre a gestão dos riscos psicossociais como uma parte essencial.
- Verifica-se a necessidade de promover iniciativas que disponibilizem um maior apoio às empresas para lidar com os riscos psicossociais, visando diferentes grupos, como por exemplo, os organismos setoriais, os prestadores de serviços e os inspetores de trabalho na área da SST. Estas iniciativas devem pôr em evidência a importância das boas práticas de gestão da SST, em especial: promover uma maior consciência do problema, conceber e implementar medidas preventivas para lidar com os riscos psicossociais e realizar avaliações dos riscos psicossociais.
- A fim de prestar às empresas um maior apoio e orientação, importa ter em conta a potencial influência dos inspetores de trabalho (como foi reconhecido numa campanha SLIC⁽¹¹⁾), bem como a importância de dispor de prestadores de serviços na área da SST com formação de qualidade em práticas de gestão de riscos psicossociais.
- Sensibilizar os empregadores para a relação custo-eficácia das intervenções em matéria de gestão dos riscos psicossociais e para o facto de a gestão dos riscos psicossociais ser possível, apesar de se tratar de uma questão sensível.
- É necessária mais investigação para corroborar a existência da relação entre os riscos psicossociais e o desempenho da empresa, incluindo a redução do absentismo.

Metodologia e publicações Esener

- O inquérito inclui 28 649 entrevistas com gestores de topo responsáveis pela segurança e saúde e ainda 7 226 com representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde⁽¹²⁾. A população estatística remete para todos as empresas com 10 ou mais trabalhadores nos 31 países participantes, abrangendo todos os setores da atividade económica exceto agricultura, silvicultura e pescas. A unidade estatística de análise é a empresa.
- Os 31 países participantes incluem os 27 Estados-Membros da União Europeia, bem como dois países candidatos (Croácia e Turquia), e dois países EFTA (Noruega e Suíça).
- Encontra-se disponível mais informação (www.esener.eu), incluindo uma tradução do presente sumário em 25 línguas.
- As versões original e nacionais estão disponíveis em (<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>).
- Encontra-se disponível um relatório geral descritivo (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).
- Está disponível um sumário em 23 línguas (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- Está igualmente disponível uma ferramenta geográfica na internet (<http://osha.europa.eu/sub/esener/en>).
- O conjunto de dados Esener está disponível através do arquivo de dados do Reino Unido (UKDA) da Universidade de Essex (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Para aceder aos dados, os utilizadores tem de se registar junto do UKDA. Está disponível informação sobre o processo de registo em (<http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>). Para qualquer questão sobre registo ou acesso aos dados, contacte help@esds.ac.uk.

⁽¹¹⁾ Campanha europeia 2012 sobre os riscos psicossociais lançada pelo Comité dos Altos-Responsáveis da Inspeção do Trabalho (www.av.se/SLIC2012).

⁽¹²⁾ Para os 27 Estados-Membros da União Europeia, estes números correspondem a 24 680 entrevistas com gestores e 6 694 com representantes da saúde e segurança no trabalho.

Sobre os autores

RAND Europe

A RAND Europe é uma organização independente sem fins lucrativos dedicada à investigação e análise com o objetivo de contribuir para a implementação de políticas e tomadas de decisão. Foi criada em 1992 como uma unidade independente do grupo de reflexão da RAND Corporation nos Estados Unidos.

A Universidade de Cardife — Cardiff Work Environment Research Centre, CWERC (Centro de Investigação do Ambiente de Trabalho de Cardife) e Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods, WISERD (Instituto de Investigação, Dados e Métodos Sociais & Económicos do País de Gales).

O CWERC realiza investigações sobre a relação entre saúde, segurança e bem-estar no ambiente de trabalho. Trata-se de um Centro Comum de Investigação apoiado pelos Institutos de Psicologia e Ciências Sociais da Universidade de Cardife.

O WISERD é cofinanciado pelo Governo galês (HEFCW) e pelo UK Economic and Social Research Council, ESRC (Conselho de Investigação Económica e Social do Reino Unido) para reunir e desenvolver os conhecimentos especializados existentes sobre métodos e metodologias quantitativos e qualitativos para a investigação nas Universidades de Aberystwyth, Bangor, Cardife, Glamorgan e Swansea.

Consórcio liderado pelo Institute of Work, Health and Organisations, I-WHO (Instituto do Trabalho, Saúde e Organizações da Universidade de Nottingham).

Parceiros: Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, INAIL (Instituto Nacional de Seguro contra os Acidentes de Trabalho), TNO Work & Employment, e o Työterveyslaitos (Instituto Finlandês para a Saúde Ocupacional).

I-WHO é um instituto que ministra pós-graduações em investigação em psicologia aplicada da Universidade de Nottingham. Centra-se na contribuição da psicologia aplicada para a segurança e saúde pública no trabalho e para a prestação de serviços de saúde. O instituto é um Centro de colaboração da OMS no domínio da saúde no trabalho.

INAIL visa, entre outros, a redução de acidentes no trabalho, o seguro dos trabalhadores e a reintegração no mercado de trabalho de vítimas de acidente de trabalho.

TNO Work & Employment é um instituto de consultadoria e investigação tecnológica e estratégica. Ao articular o conhecimento científico com a prática, o TNO visa otimizar as capacidades inovadoras das universidades e do governo. O TNO é igualmente um Centro de colaboração da OMS no domínio da saúde no trabalho.

O Instituto Finlandês para a Saúde Ocupacional é uma organização de investigação especializada na área da segurança e saúde no trabalho. A sua investigação está disponível para as empresas através dos seus serviços especializados, formação e atividades de divulgação de informação.

Sumário editado por William Cockburn, Xabier Irastorza e Malgorzata Milczarek.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) contribui para tornar a Europa um local de trabalho mais seguro, mais saudável e mais produtivo. A Agência investiga, desenvolve e distribui informações fiáveis, ponderadas e imparciais sobre segurança e saúde e organiza campanhas pan-europeias de sensibilização. Criada pela União Europeia em 1996 e sediada em Bilbao, Espanha, a EU-OSHA reúne representantes da Comissão Europeia, dos governos dos Estados-Membros e de organizações patronais e de trabalhadores, e peritos de alto nível dos 27 Estados-Membros da União Europeia e de países terceiros.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ESPANHA

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

Correio eletrónico: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



■ Serviço das Publicações

ISBN 978-92-9191-725-9



9 789291 917259