

SERVIÇOS DE PREVENÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: A PERSPETIVA DOS PROFISSIONAIS

Introdução

Este documento de discussão apresenta a perspetiva dos profissionais de segurança e saúde da UE no atual debate sobre o papel dos serviços de prevenção (internos e externos) no apoio ao cumprimento da regulamentação em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST).

Tal como definido por Walters et al. (2022), «na Europa, o termo “prevenção” ou “serviços de prevenção” é normalmente utilizado para descrever o apoio profissional qualificado, interno ou externo ao estabelecimento, prestado aos empregadores para lhes permitir cumprir as suas obrigações legais em matéria de SST».

Este documento de discussão faz parte da atividade «Apoio à conformidade» da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) iniciada em 2020. O principal objetivo é fornecer dados de elevada qualidade aos investigadores e decisores políticos para melhor compreenderem como apoiar a conformidade com as normas de SST e para melhor informarem sobre as políticas. Os profissionais de segurança e saúde, como serviços de prevenção internos ou externos, trabalham para promover a SST e o cumprimento da legislação em diferentes tipos de organizações, independentemente da dimensão e do setor (Sánchez-Herrera e Donate, 2019).

Os profissionais de SST têm uma visão global da situação da segurança e da saúde nas organizações: intervir e prestar apoio, prestar serviços e ajudar onde os seus conhecimentos são necessários, e reportar as áreas que necessitam de intervenção especializada. Estes profissionais são também fundamentais para sensibilizar para os benefícios da SST e na promoção do cumprimento de uma cultura de prevenção empresarial - esta é a base para as organizações alcançarem ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

A conformidade legal não consiste apenas na aplicação de normas básicas de SST no local de trabalho; é aplicável tanto aos locais e às suas componentes materiais, como às pessoas. Para alcançar tal adesão é necessária uma análise aprofundada e pormenorizada das características dos ambientes de trabalho e das pessoas neles presentes, sendo que esta análise é fundamental para poder fazer corresponder a conformidade regulamentar à realidade dos ambientes de trabalho.

O trabalho dos profissionais da segurança e da saúde exige conhecimentos técnicos amplos e aprofundados, mas também a capacidade de criar ligações e redes com outras políticas, sistemas, ambientes e/ou intervenientes que possam influenciar os ambientes de trabalho; a compreensão da legislação complementar; e muitas outras competências eventuais, como a comunicação, a liderança e a formação.

Este documento de discussão teve em consideração as regulamentações em diferentes países, derivadas da transposição da Diretiva-Quadro Europeia 89/391/CEE relativa à SST, e especificamente o artigo 7.º. Neste sentido, teve como objetivo fornecer a perspetiva dos profissionais de SST que apoiam as conclusões do estudo da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) «Improving Compliance with Occupational Safety and Health Regulations: An Overarching Review» (Melhorar as conformidade com os regulamentos em matéria de segurança e saúde: Uma análise abrangente) (2021a), conforme indicado nas conclusões do seu capítulo 6 sobre serviços de prevenção.

Este documento faz referência aos documentos publicados «Improving Compliance with Occupational Safety and Health Regulations: An Overarching Review» (EU-OSHA, 2021a, 2021b, 2021c), com resultados de uma análise secundária dos dados sobre a utilização de serviços de prevenção recolhidos pelo Terceiro Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER 2019)

(Walters and Wadsworth, 2022). Além disso, o presente documento apresenta uma breve revisão da literatura publicada sobre o apoio à conformidade e a forma como esta se compara entre países.

Os objetivos do presente documento foram os seguintes:

- obter as opiniões específicas de cada país dos profissionais de SST, dando a sua perceção do funcionamento dos serviços de prevenção, incluindo o modelo utilizado, ou seja, serviços internos e externos;
- avaliar a eficácia do trabalho dos profissionais que apoiam o cumprimento; e
- prosseguir a investigação realizada no âmbito do projeto da EU-OSHA «Apoio à conformidade», na perspetiva dos profissionais de SST.

O presente documento de reflexão baseia-se nos dados e informações obtidos e analisados. Na secção «Conclusões», descreve em pormenor o atual panorama dos serviços de prevenção e propõe possíveis melhorias e/ou atualizações para discussão. Estas conclusões, todas elas na perspetiva dos profissionais da segurança e da saúde, visam indicar quais os modelos de serviços de prevenção que proporcionam um apoio mais eficaz ao cumprimento das normas e em que casos podem resultar numa melhoria global da gestão da segurança e da saúde.

Recolha de dados

Os dados utilizados para este documento foram recolhidos junto de profissionais de segurança e saúde que são membros da Rede Europeia de Associações Profissionais de Segurança e Saúde (ENSHPO¹) e que estão atualmente ativos e a trabalhar na área da segurança e saúde, em serviços de prevenção externos ou internos.

A informação foi recolhida de duas formas:

1. através de questionários enviados a uma amostra de profissionais de segurança e saúde no trabalho (SST) em 10 locais europeus, representados por organizações da ENSHPO, com respostas recebidas dos trabalhadores dos serviços de prevenção interna e externa; e
2. através de entrevistas com os principais representantes de 11 organizações da ENSHPO.

Para testar a eficácia dos métodos acima referidos, foi criado um grupo-piloto de cinco países (Eslovénia, Espanha, Itália, Polónia e Roménia).

Dada a natureza e as limitações deste pequeno projeto de investigação, os investigadores decidiram que uma amostra suficiente para uma perspetiva à escala europeia seria um mínimo de um questionário para cada trabalhador interno e externo de cada país, juntamente com as respostas mais pormenorizadas à entrevista. Algumas associações apresentaram uma resposta mais longa do que o esperado; todas as respostas recebidas foram incluídas na análise apresentada abaixo.

Questionário

Dez países europeus foram incluídos na amostra do questionário (Dinamarca, Eslovénia, Espanha, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Malta, Polónia e Roménia).

O questionário destacava as seguintes áreas:

- a legislação, a nível nacional, utilizada para transpor a Diretiva-Quadro Europeia 89/391/CEE relativa à SST aplicável aos serviços de prevenção, tanto internos como externos;
- a existência de dados abertos ou de fácil acesso, específicos de cada país, sobre questões como:
 - i) o número de serviços de prevenção;
 - ii) os recursos humanos afetos a esses serviços;
 - iii) o número de trabalhadores abrangidos;
- as formas de emprego em que os profissionais de SST podem exercer as suas funções;
- os tipos de empresas que recorrem a serviços de prevenção internos ou externos;
- a organização dos serviços de prevenção, internos ou externos, nomeadamente a especialização dos profissionais da SST;

¹ Mais informações sobre a ENSHPO disponíveis em <https://www.enshpo.eu/>

- as ligações entre os profissionais da SST ou os serviços de prevenção e as diferentes entidades (como por exemplo, inspeções do trabalho, autoridades públicas, sindicatos ou associações de representantes de empregadores);
- a mercantiização² dos serviços de prevenção em cada país; e
- a eficácia do modelo atual de serviços de prevenção no apoio ao cumprimento e à gestão do sistema de SST nas pequenas e médias empresas (PME), bem como se o custo constitui uma barreira ou um obstáculo à sua contratação e implementação.

O questionário incluía ainda uma secção destinada a recolher informações mais específicas sobre o trabalho quotidiano dos profissionais de SST envolvidos em serviços de prevenção em cada país. Com foco nos seguintes aspetos:

- nível de qualificação exigido aos profissionais de SST e a obrigatoriedade de certificação ou o registo nacional;
- existência de generalistas da SST e de profissionais da SST com competências específicas, bem como a relação e a cooperação entre ambos;
- perceção dos profissionais de SST e da SST pelas empresas ou organizações, e nos fatores que melhorariam o seu impacto na organização;
- impacto da COVID-19 no exercício das funções dos profissionais de SST; e
- recomendações para melhorar a eficácia dos serviços de prevenção.

Entrevista

Foram realizadas entrevistas virtuais com profissionais de SST de onze países europeus (Alemanha, Dinamarca, Eslovénia, Espanha, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Malta, Polónia e Roménia).

As entrevistas virtuais visavam fornecer uma imagem abrangente do cenário dos serviços de prevenção atuais e das tendências futuras percecionadas. Através de um guião com perguntas estruturadas, foram colocadas aos entrevistados perguntas abertas que permitiram comparações e contrastes significativos. Os entrevistados eram presidentes ou representantes de associações nacionais de profissionais de SST correspondentes a Estados-Membros europeus. O grupo representava uma enorme diversidade de contextos em termos de: dimensão dos países, antecedentes e tradições culturais, maturidade em matéria de SST, estrutura dos serviços de prevenção, legislação em vigor e modelo de governação. A distribuição geográfica abrangia desde o norte da Letónia e da Polónia até Malta e Itália, na zona sul, e desde a Hungria até Espanha, na dimensão este-oeste.

As perguntas da entrevista incidiram nos seguintes pontos:

- determinação do nível de satisfação com a eficácia do atual modelo de serviços de prevenção, bem como possíveis melhorias a considerar;
- adaptações recomendadas ao modelo nacional visando melhorar a eficiência;
- debates atuais ou recentes sobre o papel e as competências dos profissionais de SST no âmbito do processo de desenvolvimento de novas políticas de SST;
- o nível de cooperação, integração ou sinergia com outras partes interessadas na SST (ou seja, inspeções do trabalho, autoridades públicas, sindicatos ou empregadores); e
- perspetivas para o futuro dos serviços de prevenção na área da SST.

Principais conclusões: resposta aos questionários

As respostas revelaram disparidades significativas entre **os países no que diz respeito à legislação que regula os serviços de prevenção, tanto internos como externos**. A diversidade dos resultados, embora evidencie diferenças relevantes entre países, acaba por dificultar a investigação e a comparação. A terminologia utilizada de acordo com as especificidades de cada país dificultou a recolha de dados comparativos a nível da UE e a realização de análises significativas.

² O termo «mercantiização» é utilizado para indicar que um tipo de cultura, outrora produzido e distribuído em contextos não mercantis, passou para contextos mercantis (ou próximos do mercado). Definição da *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2.^a edição), 2015.

A recolha de informações a nível nacional e dados básicos sobre os serviços de prevenção, tais como o número e a natureza dos serviços de prevenção existentes (internos e externos) e os recursos humanos a eles afetos mostrou-se particularmente desafiante. **Verificou-se que, nalguns países, esta informação simplesmente não estava disponível ou acessível, noutros a informação é parcial ou limitada.** A falta de informação nos diferentes serviços nacionais de prevenção foi observada em estudos anteriores. Juntamente com o desafio de reunir a informação, tal poderá limitar o potencial de uma visão global a nível nacional ou da UE.

A maioria das respostas mostrou que alguns profissionais de SST exercem funções tanto como trabalhadores assalariados como profissionais independentes, com exceção da Espanha, onde o exercício independente da atividade de SST é proibido (Sánchez-Herrera e Stories, 2019).

Os profissionais de SST que trabalham por conta própria tendem a prestar serviços externos de consultoria, sobretudo a micro e pequenas empresas (MPE), sendo menos comuns em empresas de maior dimensão, onde os serviços internos são mais frequentes. Um dado relevante é que **os serviços externos tendem a ser mais especializados, fornecendo conhecimentos e competências que muitas vezes os generalistas internos de SST não possuem**, o que significa que **os serviços internos da empresa são frequentemente apoiados por serviços de prevenção externos adicionais**, dando ênfase e conhecimentos especializados quando necessário.

Foram destacadas várias funções de SST diferentes, apontando para uma variedade de expectativas e requisitos diferentes dos profissionais de SST. Além dos generalistas em SST, destacou-se a presença de especialistas em medicina do trabalho, enfermagem ocupacional, ergonomia, higiene, segurança e psicossociologia. Os profissionais internos de SST tendem a ser generalistas de SST, frequentemente apoiados por um especialista em segurança e higiene e, em menor frequência por médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho, ergonomistas, higienistas, peritos em segurança, psicólogos, entre outros. **As competências dos profissionais de SST, tanto generalistas tanto especialistas, variam muito entre países, com diferenças evidentes na formação e prática profissional.** Por exemplo, na Dinamarca não existem requisitos para a formação de profissionais de SST. Os representantes da segurança e outros membros da comissão interna de SST na empresa devem ter uma formação geral de três dias e os coordenadores de SST no setor da construção devem ter uma formação de quatro dias. Não existe educação em matéria de SST a nível da licenciatura, mas a SST é um dos temas do ensino « profissional » a nível de mestrado. Existe também um novo mestrado em SST como formação complementar para profissionais de SST com mais de 2 anos de prática profissional em SST. Em Espanha, para poder trabalhar como profissional de SST ao mais alto nível, é necessário ter um mestrado que lhe permita especializar-se em segurança, higiene industrial/do trabalho, ergonomia aplicada e psicossociologia.

Os serviços externos de prevenção também demonstram uma forte dependência dos « generalistas em SST », ainda que o leque de peritos em SST com conhecimentos específicos seja mais vasto. As informações recolhidas parecem ser coerentes com as conclusões da « Analysis of findings from ESENER 2019 on cover and contribution of prevention services to supporting OSH in establishments in Europe » (Análise das conclusões do ESENER 2019 sobre a cobertura e a contribuição dos serviços de prevenção para apoiar a SST em empresas na Europa) (Walters e Wadsworth, 2022).

De um modo geral, foi salientada a falta de canais de comunicação entre os profissionais de SST e as entidades reguladoras, especialmente com as inspeções do trabalho e outras autoridades nacionais, apontando para a **necessidade urgente de melhorar sinergias e mecanismos de comunicação e articulação institucional.**

Outro ponto salientado foi o aumento da mercantilização dos serviços de prevenção em diversos países, com uma crescente procura dos serviços externos, **embora** os seus efeitos nem sempre sejam idênticos (o que se explica principalmente pelas diferenças nas histórias nacionais e nos contextos contemporâneos): em alguns países, esta **mercantilização está frequentemente associada a uma melhoria da gestão da SST das empresas**, enquanto noutros esta perceção não é evidente. Um projeto de investigação realizado em Espanha (Sánchez-Herrera e Donate, 2019) já tinha identificado esta tendência de comercialização. Não existe, portanto, uma imagem ou perceção comum desta tendência de mercantilização entre os países inquiridos.

Embora o sistema de gestão da SST e a organização dos serviços de prevenção internos e externos sejam diferentes consoante o país, é de salientar que quase a maioria dos inquiridos, independentemente do país em que trabalham, indicou que **o custo da contratação de serviços de**

prevenção da SST (internos ou externos) e da implementação de um sistema eficaz de gestão da SST pode ser proibitivo, especialmente para as PME e as MPE.

Relativamente ao grau de qualificação exigido para trabalhar como profissional de SST, existe uma enorme diversidade entre os países da UE o que impede o **estabelecimento de uma base comum em termos de formação mínima para trabalhar como profissional de SST**. A formação exigida para trabalhar como profissional de SST e o número de horas necessárias diferiram em todos os países. Do mesmo modo, não foi sistematicamente referido que se espera que os profissionais de SST mantenham os seus conhecimentos, compreensão e experiência atualizados através do desenvolvimento profissional contínuo (DPC). Um aspeto que importa salientar é a diversidade de designações e formatos de formação que também dificulta a construção de um quadro comum e a realização de comparações entre países. Tal pode ser confirmado pelas conclusões da «Analysis of findings from ESENER 2019 on cover and contribution of prevention services to supporting OSH in establishments in Europe» (Walters e Wadsworth, 2022).

Os participantes sugeriram vários fatores para melhorar o impacto dos profissionais de SST nas organizações. Entre os fatores mais frequentemente mencionados, destacam-se:

- uma base de conhecimentos técnicos mais pormenorizados;
- um aumento das competências sociais (como as competências de escuta ativa e comunicação eficaz); e
- a aquisição de experiência na gestão da mudança;

Os fatores mencionados com menor frequência foram os seguintes:

- sensibilização para uma abordagem mais ampla à diligência devida, para além da tradicional perspetiva baseada nos riscos (como por exemplo, incorporar também na sua prática as dimensões jurídica, financeira e comercial); e
- responsabilidade da organização e a sua adesão aos critérios ambientais, sociais e de governança (ASG) (por exemplo, a forma como uma organização mede o seu impacto em relação a estas medidas e a sua transparência e responsabilidade).

No que respeita ao sistema atual, independentemente de a eficácia do sistema ser considerada positiva ou negativa, a grande maioria dos inquiridos concordou que **a quantidade, a capacidade e a competência dos profissionais de SST eram os principais pontos fracos do sistema existente**. A recomendação mais comum para colmatar estas lacunas foi a de reforçar o enfoque dos países **na legislação e na formação** contínua, quer dos atuais profissionais de SST quer daqueles que assumem responsabilidades nesta matéria no desempenho das suas funções.

Durante a pandemia devido à COVID-19, os serviços de prevenção foram consultados pelas autoridades nacionais responsáveis pela resposta à pandemia em apenas alguns dos países inquiridos; no entanto, em todos os países, coube-lhes a responsabilidade de aplicar e operacionalizar as medidas acordadas. A COVID-19 provocou uma mudança nas práticas de trabalho, aumentando o teletrabalho e os locais de trabalho à distância, mas também alterando a importância e as expectativas dos profissionais de SST. Espera-se que os profissionais de SST sejam agora capazes de gerir não só as diferentes condições de trabalho, locais de trabalho e formas de trabalhar, mas também o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores e a correta aplicação da avaliação dos riscos adaptadas às novas realidades de trabalho.

Entrevista com o representante das associações nacionais

As entrevistas com representantes das associações profissionais de SST revelaram uma grande diversidade na prestação de serviços de prevenção em toda a União Europeia.

Desde os contextos legislativos nacionais até às disposições práticas nos locais de trabalho em matéria de SST, todos os países referiram uma grande atenção à SST no seio das suas sociedades. A evolução legislativa e organizacional da SST nos Estados-Membros está, em grande medida, ligada à adoção da Diretiva-Quadro Europeia 89/391/CEE, em 1989, que representou um marco importante no reforço da segurança e saúde no trabalho. Esta diretiva estabeleceu requisitos mínimos comuns para toda a UE, permitindo aos países manter ou introduzir normas mais exigentes. Desde então, registaram-se avanços significativos na integração dos princípios da SST nas leis nacionais, bem como na definição dos principais intervenientes e das respetivas estruturas organizacionais.

De forma geral, os entrevistados reconhecem que a adoção da diretiva contribuiu para **uma maior divulgação do conceito de SST, fomentando maior sensibilização e compreensão tanto para o mundo empresarial como na sociedade civil**. Esta mudança refletiu-se na transição de uma abordagem meramente reativa a uma mais estruturada e proativa, embora se reconheça que ainda existem margens significativas de melhoria.

A análise da adequação dos serviços de prevenção revelou uma imagem desigual do panorama europeu **em termos de eficácia, qualidade dos recursos e cobertura dos serviços prestados**. Os representantes referiram que, em muitos casos, os serviços de prevenção não são capazes de responder plenamente às necessidades locais, quer pela **falta de competências específicas, quer por limitações em volume e capacidade operacional e carecem frequentemente da especialização necessária para responder a uma multiplicidade de setores e circunstâncias**.

Apesar dos esforços significativos realizados para melhorar os serviços, as respostas indicaram que a prevenção em geral ainda é **percebida mais como uma atitude superficial** do que como uma mentalidade plenamente integrada na cultura e estratégia das organizações (tanto para os empregadores como para os trabalhadores), sendo poucas ou nenhuma métricas recolhidas ou exigidas para medir o impacto.

A comparação entre países é dificultada pelos diferentes perfis das organizações que prestam serviços de prevenção nos vários Estados-Membros, bem como pelas diferenças nas estruturas do mercado (recursos internos versus recursos externos). No entanto, os entrevistados comunicaram várias fragilidades transversais à maioria dos países:

- O primeiro é a **incerteza quanto ao nível de qualificação dos profissionais de SST**, ou seja, o facto de não existir uma classificação clara e reconhecida para indicar (ou mesmo certificar) a competência dos profissionais envolvidos.
- Os profissionais externos de SST que fazem parte de uma grande organização proporcionam um nível mais elevado de fiabilidade e competência. No entanto, **na maioria dos casos, os prestadores externos são pequenas empresas (com 4 a 5 trabalhadores) ou mesmo apenas profissionais independentes**, o que conduz a um nível variado de resultados e de garantias.
- Para as organizações que investem em **formação** em SST, torna-se difícil de avaliar a qualidade e o impacto do que é ministrado. **A formação obrigatória é frequentemente considerada como um simples requisito formal**, sendo avaliada apenas com base no número de horas de formação prestadas, em vez de considerar critérios de eficácia, retorno do investimento ou resultados práticos.

As perceções recolhidas ao longo do estudo revelaram que o **papel dos profissionais de SST** continua, na maioria dos casos, associado a um **perfil técnico mais tradicional**. Observou-se também uma escassez de debate ativo sobre a redefinição ou evolução das funções destes profissionais, indicando uma possível estagnação no reconhecimento da sua importância estratégica dentro das organizações.

As pequenas e médias empresas (PME), especialmente as microempresas (MPE), representam a maior fatia do mercado de serviços de prevenção. No entanto, devido a limitações de recursos ou aos custos associados, estas empresas enfrentam dificuldades em implementar e integrar eficazmente a SST nas suas rotinas de trabalho, bem como em aceder a serviços de qualidade. Como resultado, existe um desfase significativo entre os objetivos definidos a nível nacional e a realidade prática nas PME, o que compromete os níveis desejáveis de cobertura e eficácia.

A necessidade de reforçar o apoio às PME foi amplamente referida. Os inquiridos sugeriram que uma maior ênfase na prestação de serviços eficazes, combinada com incentivos nacionais para o desenvolvimento de sistemas de gestão da SST e para a promoção da maturidade organizacional, poderia produzir melhorias substanciais. Caso contrário, existe o risco de que estas empresas, por falta de apoio adequado, optem por estratégias de minimização de custos, em detrimento da adoção de boas práticas, o que compromete seriamente o desenvolvimento de uma cultura de segurança sólida a nível europeu.

Os participantes indicaram diversos fatores, de gestão nacional, que poderiam contribuir para a melhoria dos serviços de prevenção:

- Desenvolvimento profissional contínuo estruturado: Tanto os profissionais internos como externos de SST devem estar sujeitos a um sistema gerido e sistemático de formação contínua, garantindo a atualização e a manutenção das suas competências.
- Prémios de seguro ligados ao desempenho em SST: A introdução de mecanismos que relacionem diretamente os custos de seguro com o desempenho em matéria de segurança poderia reforçar o compromisso das organizações com a SST e aumentar a consciencialização sobre os impactos das doenças e lesões laborais.
- Sistema de qualificações certificadas a nível europeu: A criação de um sistema comum de certificação de competências em SST, com reconhecimento e adesão por todos os Estados-Membros, permitiria garantir padrões mínimos de competência.
- Recolha sistemática de dados por país: Deve-se fomentar a recolha de dados fiáveis e padronizados, incluindo: número de prestadores de serviços; distribuição por setores e tipos de serviço; número de trabalhadores abrangidos; estatísticas de acidentes e incidentes; ações inspetivas realizadas (número e tipo); e registo de profissionais de SST.
- Fortalecimento da cooperação com as inspeções do trabalho: Promover um relacionamento mais estreito e colaborativo entre os inspetores do trabalho e os profissionais de SST poderá melhorar a eficácia das ações preventivas.
- Reforço da qualidade da formação: Elevar os padrões éticos e profissionais da formação em SST, utilizando indicadores adequados de competência (para além da simples assiduidade), bem como expandir a oferta de formação *online* (por exemplo em avaliação de riscos).
- Redução de restrições de mercado: Eliminar barreiras legais, como no caso de Espanha, onde os profissionais independentes de SST são proibidos, para ampliar a oferta e permitir maior liberdade na prestação de serviços, promovendo a disseminação da cultura de SST de forma mais ampla e eficaz.
- Formação direcionada para empregadores e trabalhadores: Desenvolver programas formativos que evidenciem os benefícios estratégicos e culturais da SST, visando melhorar o envolvimento e a perceção do seu valor na organização.
- Incentivos para adoção de sistemas de gestão da SST nas PME: Criar apoios estruturados que estimulem a implementação de sistemas e gestão da segurança, especialmente em microempresas.
- Aumento do número de inspetores do trabalho: Para garantir uma cobertura efetiva das PME, é fundamental reforçar os quadros de inspeção, assegurando o acompanhamento regular durante um período prolongado.

Em toda a União Europeia, observa-se uma mudança gradual no panorama da SST, com uma atenção crescente aos serviços de prevenção e ao papel estratégico dos profissionais da área. De forma particularmente promissora, cada vez mais, **as organizações de maior dimensão estão a incorporar a SST nas funções de gestão**, promovendo a liderança em matéria de segurança a partir dos níveis mais altos das estruturas organizacionais. Este movimento tem vindo a reforçar o alinhamento entre os profissionais de SST e outras áreas estratégicas, como os domínios ambientais, sociais e de governação (ASG), resultando na integração dos princípios de ambiente, segurança e saúde (ASS) nas visões e direções estratégicas das organizações. A SST deixa assim de ser uma função meramente operacional para se tornar um vetor de competitividade, sustentabilidade e responsabilidade social.

Paralelamente, verifica-se uma maior participação dos profissionais de SST no diálogo com autoridades locais, sindicatos, associações de empregadores, entidades reguladoras e outras partes interessadas. As associações profissionais de SST têm desempenhado um papel fundamental neste processo, sendo catalisadoras de iniciativas, propostas e boas práticas. Contudo, apesar destes avanços, a cooperação prática e estruturada com as inspeções do trabalho continua a ser limitada. Esta limitação resulta, em

parte, do reduzido número de inspetores, da perceção de um papel mais punitivo do que colaborativo por parte destas entidades e da sua atuação concentrada em situações graves de danos laborais. Esta realidade tem condicionado o relacionamento entre profissionais de SST e inspetores, tornando-o muitas vezes mais defensivo ou conflituoso do que verdadeiramente colaborativo. Este é, sem dúvida, um campo que requer reforço a nível nacional, especialmente considerando que ambos os agentes partilham o objetivo comum de promover ambientes de trabalho mais seguros.

Adicionalmente, os inquiridos destacaram o impacto da crescente comercialização dos serviços de SST. Por um lado, esta evolução pode representar um passo positivo ao permitir uma maior disseminação de recomendações técnicas e boas práticas. Por outro, levanta preocupações, sobretudo no contexto das PME, onde o risco de recorrer a serviços de baixa qualidade — orientados pela lógica da contenção de custos e não pela eficácia preventiva — pode comprometer os benefícios esperados. Neste cenário, reforça-se a necessidade de promover a SST como um investimento estratégico e não apenas como uma obrigação legal ou um custo operacional.

Conclusões

Com base nos dados e informações recolhidos através de questionários e entrevistas com representantes das principais associações profissionais nacionais, este documento de discussão apresenta a perspetiva dos profissionais de SST sobre o papel dos serviços de prevenção no apoio à conformidade legal e na promoção de uma cultura de prevenção. Embora a investigação académica desempenhe um papel essencial no aprofundamento do conhecimento sobre a SST, é igualmente vital compreender a visão dos profissionais que, no terreno, asseguram a implementação prática das políticas, normas e orientações definidas por legisladores e reguladores.

As respostas analisadas permitem tirar várias conclusões relevantes e delinear caminhos concretos para fortalecer o papel da SST como pilar essencial da sustentabilidade organizacional e da proteção dos trabalhadores em toda a União Europeia.

A educação e a formação dos profissionais da SST poderiam ser harmonizadas

As respostas recolhidas, bem como o conhecimento direto da ENSHPO através das suas associações nacionais, demonstram que existe uma ampla e diversificada gama de percursos de educação e formação que permitem aos profissionais de segurança e saúde no trabalho (SST) exercer a sua atividade nos respetivos países.

Contudo, os requisitos para o exercício da profissão de SST variam significativamente entre os Estados-Membros, tanto em termos de anos de experiência profissional exigida, horas de desenvolvimento profissional contínuo e critérios para exercer a profissão, número de horas de formação contínua, como dos critérios de acesso e manutenção da atividade. Esta falta de harmonização a nível europeu impossibilita a definição de um nível de competência e de proficiência comumente aceite para os profissionais de SST. A existência de registos governamentais de profissionais de SST, como acontece em países como Malta e a Eslovénia, contrasta com a ausência dessa prática em Estados como Espanha, Dinamarca, Irlanda, Polónia e Letónia. Segundo a ENSHPO, a adoção generalizada de registos profissionais oficiais poderia contribuir para eliminar práticas irregulares na profissão, assegurar maior qualidade dos serviços e criar um padrão de competências transferível entre os mercados da UE. Na prática, a livre circulação de profissionais de SST entre países da UE revela-se atualmente difícil ou até inviável, representando um entrave para as organizações que pretendem transferir ou expandir operações dentro da União. Este obstáculo contradiz os princípios do mercado único e compromete a eficácia das estratégias organizacionais de prevenção em contextos multinacionais.

Embora a Diretiva-Quadro 89/391/CEE preveja, no seu artigo 7.º, a obrigatoriedade de serviços de prevenção, a interpretação e aplicação dos requisitos continuam a divergir entre os países, nomeadamente quanto às qualificações mínimas exigidas aos profissionais que exercem a SST.

Atualmente, os profissionais de SST apresentam, de forma geral, um perfil técnico-generalista. O seu papel é central na estrutura dos serviços de prevenção — sejam internos ou externos — e, pela sua formação e experiência, têm a capacidade de identificar contextos que exigem a intervenção de especialistas. Na maioria dos casos, são também responsáveis diretos pela execução das medidas de segurança e saúde no terreno.

Estes dados reforçam a necessidade de uma abordagem coordenada entre a investigação académica e os profissionais de SST nos Estados-Membros, com vista a definir o futuro da profissão. Este esforço deve incidir particularmente sobre dois pilares fundamentais: A definição de requisitos mínimos de qualificação e formação; O estabelecimento de critérios mínimos para o exercício da profissão em qualquer país da UE. Tal investigação permitiria construir uma base sólida para o desenvolvimento de orientações e modelos europeus mais consentâneos aos atuais ambientes de trabalho — marcados pela mobilidade, flexibilidade organizacional e novos riscos emergentes — exigindo, por isso, uma visão global e princípios comuns.

Importa sublinhar que a harmonização da formação e das qualificações dos profissionais de SST a nível europeu não só beneficiaria as empresas multinacionais, permitindo-lhes uma gestão mais integrada e coerente da segurança e saúde dos seus trabalhadores, como também facilitaria a livre circulação de profissionais qualificados e contribuiria para a melhoria global das condições de trabalho em toda a União Europeia.

São necessários melhores canais de comunicação

O mundo do trabalho, especialmente no domínio da segurança e saúde, é uma esfera complexa composta por múltiplos intervenientes, sendo que cada parte desempenha um papel crucial. Profissionais de SST, inspeções do trabalho, sindicatos, empregadores e entidades reguladoras devem colaborar de maneira eficaz e partilhar uma linguagem comum sobre o que constitui uma boa prática de SST e como esta deve ser implementada. No entanto, em vários países da UE, essa troca de diálogo e colaboração ainda é insuficiente, ou, no melhor dos cenários, incipiente. Como consequência, a falta de coordenação dificulta o desenvolvimento de um diálogo construtivo que favoreça a melhoria do ambiente de trabalho e o cumprimento adequado da legislação.

Para reverter esta situação, é fundamental estabelecer canais de comunicação e cooperação mais eficazes e participativos entre todos os intervenientes mencionados. Isto pode ser alcançado através de campanhas conjuntas, participação ativa na tomada de decisões relacionadas à segurança e saúde, e o intercâmbio de conhecimentos e boas práticas na implementação de medidas de conformidade. O objetivo central dessas iniciativas deve ser melhorar o ambiente de trabalho e integrar a segurança e saúde como um valor essencial para a sustentabilidade das organizações.

As campanhas promovidas não apenas pelas entidades competentes em SST, mas também pelos setores económico e educacional, seriam fundamentais para fortalecer essa cultura de segurança. Essas iniciativas contribuiriam para uma maior conscientização sobre a importância da segurança e saúde, reforçando o valor significativo que essa abordagem traz para a eficiência e bem-estar dentro das empresas.

A opinião dos profissionais de SST nas organizações é variável

A perceção do papel dos profissionais de SST nas organizações varia significativamente. Em muitas situações, especialmente nas PME, o papel dos profissionais de SST é essencialmente técnico, atuando como fontes de consulta e aconselhamento, embora frequentemente não participem no processo de tomada de decisões. Os profissionais de SST que fazem parte de grandes empresas ou a elas prestam serviços têm um papel mais importante e ocupam cargos de gestão na organização e influenciando ativamente a estratégia organizacional.

Esta situação, que se observa em praticamente todos os países, é predominantemente influenciada pela falta de reconhecimento da SST como fatores estratégicos para o crescimento organizacional. A implementação de sistemas de gestão de segurança e a contratação de profissionais de SST são, muitas vezes, vistas como custos adicionais, em vez de investimentos com retorno positivo. Os entrevistados apontaram que seria importante promover, a nível nacional, uma maior consciencialização sobre o impacto positivo do investimento em SST para as organizações.

Por essa razão, ainda há um longo caminho a percorrer para fortalecer a cultura de prevenção, tanto dentro das organizações quanto na sociedade como um todo. A inclusão da cultura de segurança como um valor social amplamente reconhecido – semelhante ao que foi feito com a igualdade e diversidade – poderia ser um ponto de partida crucial para a melhoria da gestão de segurança e saúde em todos os contextos, além do ambiente de trabalho. Essa mudança teria, sem dúvida, um impacto positivo no Produto Interno Bruto (PIB) europeu, considerando que, atualmente, os custos com acidentes de trabalho e doenças profissionais representam cerca de 3,3% do PIB, conforme indicado no Quadro Estratégico para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027 da Comissão Europeia.

Os serviços internos de prevenção podem incluir a gestão generalista e a participação de especialistas

As respostas obtidas indicam que a maioria dos profissionais de SST envolvidos em serviços de prevenção interna são generalistas de SST com algum grau de especialização, possuindo a flexibilidade necessária para consultar especialistas quando é necessário um conhecimento mais detalhado sobre determinados temas, o que é uma prática comum e recorrente.

Os generalistas de SST desempenham um papel crucial na promoção da cultura de prevenção dentro das organizações. Com uma sólida formação de base, eles são a força motriz da gestão da segurança e saúde, adotando uma abordagem holística para os requisitos de SST da organização.

Embora haja uma clara diferença entre os serviços de prevenção interna e externa, assim como entre os profissionais generalistas e especializados em SST, ambas as abordagens têm seu valor. Essa dinâmica sugere a viabilidade de um modelo híbrido de autorização e promoção, que poderia e deveria ser implementado em todos os países da UE. Este modelo permitiria que as organizações, independentemente do setor, porte ou orçamento, adotassem um sistema de gestão de SST adaptado às suas necessidades específicas.

As PME são onnipresentes no mundo do trabalho – e estão a crescer

No contexto europeu, as PME representam mais de 90% do tecido empresarial, mas a gestão eficaz da segurança e saúde e apoio à conformidade ainda está longe de ser uma realidade amplamente implementada.

Muitas PME enfrentam dificuldades para aceder a serviços de prevenção adequados, principalmente devido a limitações económicas e práticas de trabalho distintas. Embora exista uma Diretiva-Quadro Europeia comum (89/391/CEE) sobre SST, cada um dos 27 países da UE a transpõe de maneira

diferente, criando 27 modelos distintos, nenhum dos quais pode ser considerado perfeito para as necessidades específicas das PME.

Uma alternativa para essas empresas de menor dimensão é a designação de um trabalhador já existente, ou até mesmo os próprios proprietários/empregadores, para cuidar da SST. Isto aumenta a sensibilização e coloca a responsabilidade pela gestão da segurança e das práticas de trabalho diretamente nas mãos de alguém dentro da organização. No entanto, para que isto funcione, é essencial uma comunicação interna abrangente e eficaz, que promova soluções para as diversas situações que surgem, ao mesmo tempo que assegura que todos os envolvidos estejam conscientes das suas próprias ações e da segurança no ambiente de trabalho. Embora este mecanismo esteja implementado em alguns países, a sua eficácia nem sempre é garantida, uma vez que os recursos disponíveis são frequentemente limitados e as responsabilidades de SST são muitas vezes acrescentadas às funções principais de um indivíduo.

Embora exista uma quantidade considerável de literatura académica sobre como implementar uma gestão eficaz da segurança e saúde nas PME e apoiar o cumprimento das normas, ainda há uma falta de compreensão prática sobre os obstáculos reais que as PME enfrentam e sobre as soluções que consideram mais eficazes, dependendo da sua dimensão, setor e realidade do mercado de trabalho.

De acordo com os entrevistados, há uma necessidade urgente de mais investigação acompanhada de estudos de campo para compreender a realidade das PME e dar voz a essas empresas em questões de SST.

Além disso, com o mercado de trabalho cada vez mais digitalizado e a entrada de novas gerações com um perfil mais tecnológico, é crucial promover as ferramentas digitais e interativas que foram desenvolvidas pelos diferentes Estados-Membros, como o BeSMART³ na Irlanda, o PREVEN10.es⁴ em Espanha, e o OiRA⁵ a nível europeu, através da EU-OSHA. Essas ferramentas oferecem soluções práticas para melhorar a gestão da SST nas PME, tornando-a mais acessível e eficaz.

Os dados sobre os serviços de prevenção devem ser acessíveis

As perspetivas sobre o acesso a dados relacionados com os serviços de prevenção da SST variam significativamente entre os países. As informações mais procuradas incluem o número de serviços disponíveis, a alocação de recursos humanos para cada serviço e o número de trabalhadores atendidos. Embora os dados existam em alguns registos nacionais, eles frequentemente não estão disponíveis para consulta pública, tornando-os inacessíveis.

O conhecimento aprofundado dos sistemas de SST específicos de cada país, juntamente com o acesso aos dados mencionados, poderia facilitar a realização de investigações académicas essenciais em várias áreas, incluindo:

- A eficácia dos serviços de prevenção;
- A relação entre os tipos de serviços prestados e as estatísticas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- A identificação dos pontos fortes e fracos dos diferentes modelos de mercado na área de SST;
- O número e o perfil dos profissionais ativos em SST em cada país, algo que poderia ser facilitado por meio de um registo nacional.

³ Para mais informações, consultar: <https://besmart.ie/>; <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/besmartie-business-electronic-safety-management-and-risk-assessment-tool>

⁴ Para mais informações, consultar: <https://www.prevencion10.es/>; <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/prevencion10es>

⁵ Para mais informações, consultar: <https://oiraproject.eu/en/>; <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/online-interactive-risk-assessment-oir>

Os dados não só seriam valiosos para a análise e melhoria dos serviços de prevenção, mas também promoveriam uma maior transparência e uma melhor gestão da segurança e saúde no trabalho em toda a União Europeia. Isto pode resultar na identificação e formulação de recomendações voltadas para a melhoria dos sistemas de gestão de SST e da legislação vigente. Em resumo, a transparência dos dados relacionados à prevenção da SST — incluindo a sua estrutura, abrangência e eficácia — é crucial para entender o estado atual dos serviços de prevenção. Além disso, é fundamental para aprimorar o papel desses serviços no apoio ao cumprimento da legislação pelas empresas e organizações em toda a União Europeia.

A COVID-19 alterou o papel dos profissionais de segurança e saúde

Embora a consulta sobre a gestão das respostas nacionais à pandemia não tenha sido evidente em todos os Estados-Membros da UE, os profissionais de SST desempenharam um papel central na implementação das medidas de SST; os seus conhecimentos e competências foram fundamentais e tornaram-se indispensáveis para as organizações.

As lições aprendidas com a pandemia devido à COVID-19 levaram os inquiridos a refletirem sobre os seguintes pontos:

- O impacto das pandemias, e das questões de saúde pública em geral, afeta profundamente os locais de trabalho. Por isso, é crucial envolver os profissionais de SST desde o início, incluindo-os na tomada de decisões sobre a gestão do ambiente de trabalho e no cuidado com os trabalhadores.
- A COVID-19 revelou novos riscos que agora precisam ser incorporados na gestão de SST.
- A resposta à pandemia demonstrou a necessidade de reavaliar os riscos psicossociais e de integrar novas formas de trabalho (como o teletrabalho e plataformas digitais), exigindo novas abordagens para a gestão de SST nas organizações.
- As organizações precisam de ser mais flexíveis e resilientes, adotando sistemas de gestão mais ágeis e adaptáveis.
- A comunicação entre os serviços de prevenção e os serviços de saúde pública deve ser uma prioridade, com ênfase nas medidas, procedimentos e protocolos a serem seguidos.

Em conclusão, apesar do apoio claro à adesão pelos serviços de prevenção, há um enorme potencial de melhoria, seja na governança interna desses serviços, no seu papel no mercado de trabalho, nos canais de comunicação com outras partes interessadas, especialmente com as MPE, ou na necessidade de estabelecer critérios mínimos padronizados para os profissionais de SST.

Verifica-se um aumento contínuo da integração dos serviços de prevenção no mercado

De um modo geral, registou-se um aumento da comercialização dos serviços de prevenção, especialmente no que diz respeito aos serviços de prevenção externa.

De forma geral, tem-se verificado um aumento da comercialização dos serviços de prevenção, particularmente em relação aos serviços de prevenção externa.

Embora este crescimento seja impulsionado pelo próprio mercado, é fundamental que seja monitorado e controlado adequadamente, pois há o risco da SST perderem o seu valor intrínseco de proteção e se tornarem, em vez disso, uma mercadoria para venda. Isto dificultaria a avaliação do seu verdadeiro valor, que está intimamente relacionado com fatores como a qualidade, eficácia e eficiência dos serviços, em contraste com o seu valor económico.

É importante destacar que a inclusão dos serviços de prevenção no mercado é mais acentuada em alguns países do que em outros, e as empresas mais afetadas são, em grande parte, as PME, especialmente as microempresas (MPE).

A eficácia dos serviços de prevenção deve ser melhorada

Independentemente de como a prestação atual dos serviços de prevenção da SST é vista – de forma positiva ou negativa –, existem dois pontos fracos fundamentais que precisam ser abordados:

1. **Qualificações dos Profissionais de SST:** Há uma disparidade nas habilitações e na formação dos profissionais de SST, tanto em termos de conteúdo como de carga horária de formação e anos de experiência, o que compromete a uniformidade da qualidade dos serviços prestados.
2. **Falta de Recursos:** A escassez de recursos humanos ou financeiros pode levar a uma resposta inadequada das organizações em relação à SST ou a uma sobrecarga de trabalho para os profissionais existentes. Isto, por sua vez, pode resultar numa maior procura por profissionais externos, que oferecem serviços *ad hoc* ou a tempo parcial, o que levaria a um aumento da procura e dos preços.

A maior parte das sugestões para melhorar o atual modelo de serviços de prevenção concentrou-se na legislação. Em geral, os entrevistados apontaram que a legislação vigente é opaca e difícil de aplicar, ou não cobre todas as necessidades, ou ainda, que a burocracia prevalece sobre uma gestão mais prática e eficaz.

De maneira geral, os inquiridos demonstraram um apoio claro à conformidade por parte dos serviços de prevenção nas organizações. No entanto, reconheceu-se que o sistema poderia ser aprimorado. Por exemplo, as organizações precisam aumentar seus investimentos, tanto humanos quanto financeiros, em SST, compreendendo os benefícios comerciais de um maior investimento nessa área. Além disso, os serviços de prevenção devem promover mais ativamente o seu papel no mercado de trabalho, abrir canais de comunicação com outros intervenientes, como inspetores de trabalho, sindicatos e autoridades nacionais, e harmonizar os requisitos mínimos de qualificação e experiência para os profissionais de segurança e saúde no trabalho.

Há uma necessidade clara de investir mais em pesquisa, incluindo estudos de campo mais abrangentes, para compreender melhor as realidades existentes nas organizações. Também é necessário promover campanhas de sensibilização sobre a prevenção da SST e divulgar informações amplamente. Igualmente importante é iniciar um debate a nível europeu sobre as melhorias necessárias para harmonizar a profissão de SST e as práticas dos serviços de prevenção. Este debate visa alcançar uma compreensão mais profunda do mercado de SST e contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos.

Bibliografia

Instituto Sindical Europeu. (2014). Serviços de saúde no trabalho na UE - Relatório Especial, *Revista HESA*, 10.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2021a). *Literature review - Improving compliance with occupational safety and health regulations: an overarching review*. <https://osha.europa.eu/en/publications/literature-review-improving-compliance-occupational-safety-and-health-regulations-0> (Revisão literária - Melhorar a conformidade com a regulamentação de saúde e segurança no trabalho: uma revisão abrangente)

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2021b). Melhorar a conformidade com a regulamentação de saúde e segurança no trabalho: uma revisão abrangente <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-occupational-safety-and-health-changing-world-work-what-works-and-how>

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2021c). Melhorar a conformidade com a regulamentação de saúde e segurança no trabalho: uma revisão abrangente <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-improving-compliance-occupational-safety-and-health-regulations-overarching>

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, (2022). *Terceiro Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER 2019): Relatório de síntese*. <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>
- Comissão Europeia (2021, 28 de junho). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Quadro Estratégico da UE para a Segurança e Saúde no Trabalho 2021-2027: Segurança e saúde no trabalho num mundo do trabalho em evolução*. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, (Relatório COM/2021/323). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Frick, K. (2011). Worker Influence on Voluntary OHS management systems - A review of its ends and means, *Safety Science*, 49(7):974-987.
- Hale, A. (2019). From national to European frameworks for understanding the role of occupational health and safety (OHS) specialists, *Safety Science*, 115:435-445. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.04.007>
- Hale, A.R., & Booth, R. (2019). The safety professional in the UK: Development of a key player in occupational health and safety, *Safety Science*, 118:76-87. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.04.015>
- Hale, A.R., & Ytrehus, I. (2004). Changing requirements for the safety profession: roles and tasks, *Australia and New Zealand Journal of Occupational Health and Safety*, 20(1):23-35.
- Hämäläinen, R., & Lehtinen, S. (2001). *Survey of the quality and effectiveness of occupational health services in the European Union and Norway and Switzerland*. Instituto Finlandês de Saúde no Trabalho, Helsínquia, Finlândia.
- Hasle, P., & Limborg, H.J. (2006). A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises, *Industrial Health*, 44(1):6-12.
- Holden, J., & Vassie, L. (2010). *Becoming an effective occupational safety and health professional in the 21st century* (Session No. 730 ASSE Professional Development). <https://aeasseincludes.assp.org/proceedings/2010/docs/730.pdf>
- Madsen, C.U., Hasle, P., & Limbourg, H.J. (2019). Professionals without a profession: Occupational safety and health professionals in Denmark, *Safety Science*, 113:356-361. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.12.010>
- Marcelissen, F.H.G., & Weel, A.N.H. (2002). Certification and quality assurance in Dutch occupational health services, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 15(2):173-177.
- Plomp, H.N. (2008). The impact of the introduction of market incentives on occupational health services and occupational health professionals: experiences from The Netherlands, *Health Policy*, 88(1):25-37. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2008.02.003>
- Sánchez-Herrera, I.S., & Donate, M.J. (2019). Occupational safety and health (OSH) and business strategy: the role of the OSH professional in Spain, *Safety Science*, 120:206-225. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.06.037>
- Walters, D., Johnstone, R., Bluff, E., Limborg, H.J., & Gensby, U. (2022). Prevention services for occupational safety and health in the European Union: anachronisms or supports for better practice? *Safety Science*, 152:105793. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105793>
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2019). Participation in safety and health in European workplaces: framing the capture of representation, *European Journal of Industrial Relations*, 26(1):75-90. <https://doi.org/10.1177/0959680119835670>
- Walters, D., & Wadsworth, E. (2022). *Analysis of findings from ESENER 2019 on prevention services to supporting OSH in Europe* (OSHWiki article). <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/analysis-findings-esener-2019-prevention-services-supporting-osh-europe>

Weel, A.N.H., & Plomp, H.N. (2007). Developments in occupational health services in the Netherlands: from a professional to a market regime. Em P. Westerholm, e D. Walters (Eds.) *Supporting Health at Work: International Perspectives on Occupational Health Services*. IOSH Services Ltd, Wigston, Reino Unido.

Autores: Mireya Rifá Fabregat - ENSHPO; Claudio Munforti - ENSHPO; Alison van Keulen - ENSHPO (<https://www.enshpo.eu>).

Colaboradores: Cornelia Bohalteanu - IMMRS (<https://www.imrss.ro>) (Roménia); Luka Bratec - DVJ Ljubljana (<https://www.dvilj.si/dvi3>) (Eslovénia); Dagmara Polowczyk - OHSPSP (<https://ospsbhp.pl>) (Polónia).

Associações de participantes: AEPSAL (<https://www.aepsal.com>) (Espanha); AIAS (<https://www.aias-sicurezza.it>) (Itália); AM-PRO (<https://am-pro.dk>) (Dinamarca); DPALV (<https://www.dpalv.lv>) (Letónia); ESOSH (<https://esosh.net>) (Ucrânia); IOSH (<https://iosh.com>) (Reino Unido); MMA (<https://hoshu.eu>) (Hungria); MOSHPA (<https://mt.linkedin.com/company/moshpamalta>) (Malta); NISO (<https://niso.ie>) (Irlanda); VDSI (<https://vdsi.de>) (Alemanha).

Gestão do projeto: Lorenzo Munar e Ioannis Anyfantis - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

O presente documento de reflexão foi encomendado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). O seu conteúdo, incluindo quaisquer opiniões e/ou conclusões expressas, é da responsabilidade exclusiva do(s) seu(s) autor(es) e não reflete necessariamente os pontos de vista da EU-OSHA nem dos locais de trabalho onde os autores trabalham.

Nem a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho nem qualquer pessoa que aja em seu nome assumem responsabilidade por eventuais utilizações da informação supra.

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2024

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

A utilização ou reprodução de fotografias ou de outros materiais não protegidos por direitos de autor da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho deve ser autorizada diretamente pelos titulares dos direitos de autor.