

PORTUGALIA PROMOVEAZĂ RESPECTAREA NORMELOR ÎN MATERIE DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ ÎN MICROÎNTRINDERI ȘI IMM-URI (CAZUL PT4)

1. Introducere

Promovarea unor practici eficiente de securitate și sănătate în muncă (SSM) este esențială pentru crearea unor locuri de muncă mai sigure și mai sănătoase. Îmbunătățirea mecanismelor și a practicilor de gestionare a SSM într-o gamă largă de sectoare de activitate și pentru toate categoriile de întreprinderi — mari, mijlocii și mici — este stimulată, sprijinită și menținută de o serie de actori instituționali și de procese interne și externe întreprinderilor. Cercetările științifice evidențiază, printre altele, rolul esențial pe care îl pot juca autoritățile publice de reglementare în domeniul SSM, precum inspectoratele de muncă și serviciile de prevenție (EU-OSHA, 2021). Acest studiu de caz face parte dintr-un proiect de cercetare desfășurat în Portugalia pentru a oferi o perspectivă suplimentară asupra acestui subiect.

Una dintre caracteristicile structurii economice din Portugalia este prevalența microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii, care concentrează cea mai mare parte a forței de muncă. Potrivit Oficiului pentru Strategie și Planificare (*Gabinete de Estratégia e Planeamento* – GEP), în 2022, IMM-urile reprezentau 99,6 % din totalul întreprinderilor din Portugalia — dintre care 81 % erau microîntreprinderi — și asigurau ocuparea a 68,8 % din forța de muncă (GEP, 2023).

Această realitate generează provocări suplimentare în domeniul SSM, în special:

- i) serviciile interne de securitate și sănătate în muncă din Portugalia tind să devină o excepție, fiind mai frecvente în rândul întreprinderilor de dimensiuni mari;
- ii) microîntreprinderile și IMM-urile nu dispun adesea de alte structuri interne organizate (de exemplu, managementul resurselor umane, cercetare și dezvoltare etc.), ceea ce duce la o lipsă de know-how în ceea ce privește elaborarea de diagnostice, planuri de acțiune sau alte strategii în domeniul SSM, precum și în furnizarea de servicii de sprijin pentru lucrători;
- iii) lipsa resurselor necesare pentru a răspunde în mod adecvat anumitor situații (de exemplu, o amendă ridicată poate duce la închiderea unei întreprinderi; pentru inspectorii de muncă devine mai dificil să garanteze anonimatul reclamanților în întreprinderile cu un număr foarte mic de angajați, în special în cazul întreprinderilor familiale sau al plângerilor de hărțuire; relocarea unui lucrător accidentat poate fi dificilă din cauza lipsei unor funcții alternative care să poată ține seama de restricțiile medicale ale acestuia).

Mărimea întreprinderii implică, prin urmare, un grad semnificativ de complexitate. Pe lângă factorii menționați anterior, este important să fie luat în considerare rolul participării lucrătorilor în cadrul întreprinderilor mici. Potrivit celui de al treilea Sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER 2019), există o corelație pozitivă între nivelul SSM și gradul de reprezentare a angajaților, precum și mărimea organizației, exprimată prin numărul de angajați (EU-OSHA, 2022). În plus, sectorul de activitate al unei întreprinderi și gradul de reprezentare sindicală ar putea influența prevalența și natura reprezentării angajaților în cadrul organizațiilor (EU-OSHA, 2022). Implicarea reprezentanților angajaților și participarea lucrătorilor constituie elemente esențiale pentru asigurarea conformității cu cerințele în materie de SSM, întrucât contribuie semnificativ la creșterea nivelului de conștientizare a aspectelor legate de SSM. Aceasta include îmbunătățirea raportării riscurilor, realizarea periodică a evaluărilor de risc și promovarea unei implicări sporite a angajaților în activități legate de SSM, cum ar fi elaborarea măsurilor de urmărire.

Constatările ESENER 2019 sugerează că, per ansamblu, diferitele forme de reprezentare a angajaților nu sunt larg răspândite în Portugalia. În ceea ce privește abordările directe (și anume activitățile care implică în mod direct angajații), Portugalia înregistrează niveluri acceptabile de participare în domenii precum comunicarea, sondajele și implicarea lucrătorilor în identificarea riscurilor. Cu toate acestea, doar 19 % din întreprinderile portugheze participante la ESENER au raportat organizarea de discuții periodice, în cadrul ședințelor de personal sau de echipă, pe teme legate de SSM, comparativ cu 35 % în UE-27. În ceea ce privește abordările indirecte (mecanisme formalizate prin intermediul unor forme specifice de reprezentare colectivă în domeniul SSM), Portugalia prezintă o prevalență scăzută a „reprezentanților pentru securitate și sănătate” (raportată de 24 % din întreprinderile chestionate, comparativ cu o medie de 56 % în UE-27), a „comitetelor de întreprindere” (4 %, comparativ cu 24 % în UE-27), a „comitetelor de securitate și sănătate” (13 %, comparativ cu 22 % în UE-27) și a „reprezentării sindicale” (7 %, comparativ cu 18 % în UE-27) (ESENER, 2022).

Comitetele de securitate și sănătate constituie un exemplu relevant de abordare care poate contribui la creșterea gradului de conștientizare și la asigurarea conformității cu cerințele în materie de SSM în întreprinderile mici. În Portugalia, deși sunt menționate în legislație (Legea nr. 102/2009 din 10 septembrie) — respectiv în ceea ce privește modul în care ar trebui constituite, în cazul în care există — aceste comitete nu sunt obligatorii și, prin urmare, au un grad redus de implementare.

Aceste provocări se reflectă și în practicile de inspecție a muncii. Rolul inspectorilor de muncă este de a asigura respectarea legislației, iar cadrul legal și obligațiile angajatorilor nu diferă în funcție de mărimea întreprinderii. Cu alte cuvinte, doar cadrul penal asociat încălcărilor legii este sensibil la mărimea întreprinderii și la nivelul veniturilor acesteia. În acest sens, inspectorilor de muncă le revine responsabilitatea de a-și utiliza judecata profesională, cunoștințele și experiența atunci când adoptă o abordare mai instructivă sau mai punitivă în intervențiile lor în cadrul microîntreprinderilor și IMM-urilor. Ei pot decide, de asemenea, ce acțiuni ar trebui întreprinse, în limitele cadrului juridic aplicabil sancțiunilor impuse întreprinderilor. În acest context, următorii factori contribuie la orientarea acțiunii inspectorilor:

- a) utilizarea anumitor criterii în aplicarea măsurilor coercitive (de exemplu, sancțiuni financiare, notificări legale) depinde de tipul de întreprindere: inspectorii de muncă manifestă prudență în selectarea strategiilor de inspecție pentru microîntreprinderi și IMM-uri. De exemplu, în caz de neconformitate, decizia de a aplica o amendă sau de a emite o notificare de remediere, precum și stabilirea termenului acordat angajatorului pentru a răspunde măsurilor dispuse, revin inspectorului;
- b) Autoritatea portugheză pentru condițiile de muncă (*Autoridade para as Condições do Trabalho* – ACT) a acordat sprijin pentru evaluarea riscurilor în cadrul microîntreprinderilor și IMM-urilor prin intermediul unor liste de verificare online, adaptate diferitelor activități economice (de exemplu, liste de verificare pentru coafori/frizeri, pentru brutării, liste de verificare privind SSM destinate IMM-urilor industriale și instrumente de evaluare a riscurilor psihosociale, printre altele).

Acest studiu de caz examinează acțiunile derulate de ACT în cadrul microîntreprinderilor și IMM-urilor în scopul sprijinirii asigurării conformității cu cerințele în materie de SSM.

2. Descrierea cazului

Întreprinderile mici și mijlocii sunt, în mod tradițional, mai dificil de abordat în vederea asigurării respectării cerințelor în materie de securitate și sănătate în muncă (SSM) sau sunt uneori trecute cu vederea din cauza resurselor guvernamentale limitate (de exemplu, numărul redus de inspectori de muncă) (OIM, 2021; EU-OSHA, 2018). Prin urmare, având în vedere în special structura mediului de afaceri din Portugalia, dezvoltarea unor instrumente și metode eficiente pentru inspecția muncii și prevenirea riscurilor în domeniul SSM în cadrul acestor întreprinderi este esențială.

Inspectorii de muncă recunosc limitările microîntreprinderilor și ale IMM-urilor în ceea ce privește conformarea cu legislația și caută adesea să-și adapteze intervențiile la caracteristicile acestora (de exemplu, prin utilizarea unui limbaj mai simplu și a unei abordări mai instructive — adică mai informativă și mai puțin punitivă — atunci când intervin în contexte lipsite de structuri interne organizate pentru gestionarea aspectelor legate de SSM):

„Trebuie să adaptăm inspecția la cazul specific cu care ne confruntăm. Va trebui să fim mult mai exigenți într-o întreprindere care dispune de toate structurile create în acest scop [pentru a răspunde cerințelor în materie de SSM], în care avem interlocutori care știu exact ce trebuie să facă și care sunt domeniile de care sunt responsabili, decât într-o întreprindere de tip familial care nu dispune de astfel de structuri. Atitudinea noastră trebuie să fie, încă de la început, mult mai pedagogică. Limbajul și abordarea trebuie să fie diferite, trebuie simplificate; altfel, nici nu vor înțelege ce le spunem. Trebuie să adoptăm o abordare mult mai pedagogică, inclusiv în ceea ce privește furnizarea de informații, astfel încât să se poată autoreglements. Fie că este vorba despre securitate și sănătate, fie despre condițiile de muncă, prima intervenție într-o întreprindere de tip familial trebuie să fie diferită. Putem, de exemplu, să elaborăm mai ușor documente pentru întreprinderile mari și să soluționăm situațiile mai rapid și mai prompt. În întreprinderile mici, gradul de dificultate este mai ridicat. Prin urmare, este necesară o intervenție mai atentă.”

(Inspector de muncă, femeie, 19 ani de vechime)

Deși cadrul juridic aplicabil este același, inspectorii de muncă sunt, în multe cazuri, sensibili la dificultățile cu care se confruntă întreprinderile foarte mici și tind să adopte, atunci când este posibil (având în vedere tipul încălcării și istoricul întreprinderii), abordări mai instructive și mai puțin punitive sau să-și adapteze acțiunile ținând seama de cadrul penal aplicabil întreprinderilor. Aceasta înseamnă că inspectorii de muncă, pe lângă rolul lor principal de asigurare a respectării legislației, pot, în anumite situații, să adapteze modalitatea de inspecție în funcție de nevoile sau particularitățile microîntreprinderilor și ale IMM-urilor.

În fapt, legislația nu face distincții explicite între diferitele mărimi de întreprinderi în ceea ce privește obligația legală de a respecta anumite standarde. Cu toate acestea, legislația permite ca modelul de organizare a serviciilor de SSM să varieze în funcție de mărimea întreprinderii și prevede ajustarea amenzilor în funcție de nivelul veniturilor. Sunt avute în vedere astfel diferențele dintre realitățile sociale și economice ale întreprinderilor. De exemplu, unii inspectori au menționat în interviuri că amenda minimă pentru neorganizarea serviciilor de SSM este de 2 040 EUR. Această sumă este aplicabilă, fără a face diferențe, atât unei întreprinderi cu un singur angajat și venituri anuale de 40 000 EUR, cât și unei întreprinderi cu 50 de angajați și venituri anuale de 499 000 EUR (limitele stabilite de legislație). Prin urmare, ambele întreprinderi intră sub incidența aceluiași cadru juridic, indiferent de mărimea lor. În astfel de situații și în funcție de gravitatea incidentelor, inspectorii de muncă pot stabili măsura cea mai adecvată circumstanțelor și întreprinderii în cauză. Următorul exemplu ilustrează aceste practici:

„De multe ori, într-o întreprindere foarte mică, suntem convinși că aceasta s-ar închide dacă am întocmi rapoarte de constatare pentru toate încălcările. În consecință, considerăm că trebuie să acționăm în funcție de specificul întreprinderii. Există [anumite tipuri de] încălcări pe care, de regulă, nu le trec cu vederea. Una dintre acestea este lipsa asigurării: este inacceptabil ca, într-o întreprindere cu risc mare, lucrătorii să nu fie acoperiți de o asigurare. Cealaltă vizează organizarea serviciilor de securitate și sănătate în muncă. Aceste două aspecte trebuie respectate indiferent de mărimea întreprinderii. Pentru celelalte situații, dispunem de proceduri administrative care permit regularizarea fără aplicarea de amenzi. De exemplu, în materie de securitate, putem emite notificări pentru adoptarea de măsuri, cu care întreprinderile se pot conforma, iar în cazul conformării nu se aplică amenzi. Sau putem emite avertismente, în domeniul relațiilor de muncă, pentru ca [întreprinderile] să remedieze [situația], caz în care nu se aplică amenzi. Toate acestea sunt explicate în timpul inspecției. Astfel, putem face diferență între tratamentul aplicat întreprinderilor mici și cel aplicat întreprinderilor mari. Totuși, o asemenea diferențiere nu este prevăzută de legiuitor. Legislația a fost concepută având în vedere grupurile economice și întreprinderile mari, în

*„timp ce realitatea din interiorul țării este foarte diferită.”
(Inspector de muncă, bărbat, 15 ani de vechime)*

Având în vedere sprijinul acordat IMM-urilor în promovarea și respectarea legislației în materie de SSM, Comitetul inspectorilor de muncă principali (*Senior Labour Inspectors' Committee – SLIC*) asistă Comisia Europeană în monitorizarea aplicării legislației UE la nivel național. În 2007, în cadrul celei de a 53-a reuniuni a Comitetului inspectorilor de muncă principali, tema analizată a fost „Evaluarea riscurilor în întreprinderile mici și mijlocii”. După cum se menționează în raportul aferent, „calitatea metodelor și procedurilor de evaluare a riscurilor reprezintă o premisă fundamentală pentru calitatea serviciilor de prevenire și protecție prevăzute la articolul 7 din Directiva 89/391/CEE. Disponibilitatea unor metode și instrumente (de preferință simple) de evaluare a riscurilor reprezintă un alt aspect care permite îndeplinirea acestor cerințe de calitate. În acest sens, (...) un parteneriat solid între IMM-uri și serviciile de inspecție a muncii este indispensabil” (SLIC, 2007, pp. 9 și 24). Această idee a fost reiterată și de un tehnician SSM din cadrul ACT, implicat în activități de promovare a SSM, care a menționat că, pentru a depăși aceste limitări, au fost adaptate și puse la dispoziția microîntreprinderilor și a IMM-urilor 22 de instrumente dezvoltate inițial de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA)¹ și revizuite cu sprijinul reprezentanților naționali:

*„[În ceea ce privește] instrumentul OiRA, am pornit exclusiv de la cerințele legale. Instrumentele noastre [portugheze], create de Agenția Europeană, sunt disponibile pe site-ul Agenției Europene și au fost adaptate de noi [la realitățile naționale], iar [unele au fost], de asemenea, dezvoltate de noi. (...) Cu toate acestea, ele există doar pentru 20 de sectoare de activitate. Avem 22 de instrumente: 20 destinate unor sectoare [specifice], iar unul este generic — și acest instrument generic acoperă toate domeniile, de la transport de (...) la transport maritim, nanomateriale (...) (...) Avem un număr mare de utilizatori. În prezent, aproximativ 25 000 de utilizatori folosesc acest instrument. (...) Două instrumente acoperă toate sectoarele — unul dedicat COVID-19 și unul generic — iar celelalte 20 sunt destinate unor sectoare [specifice]. Instrumentul a fost conceput încă de la început pentru a sprijini microîntreprinderile și întreprinderile mici, acestea fiind cele care întâmpină cele mai mari dificultăți în aplicarea legislației, întrucât au mai puține cunoștințe și nu dispun de resursele umane necesare pentru a desfășura această activitate. Prin urmare, instrumentul sprijină atât angajatorul, cât și lucrătorul, în sensul de a putea verifica dacă întreprinderea dispune sau nu de condițiile [în materie de SSM], având în vedere că numeroase măsuri implică și obligații de formare a lucrătorilor.”
(Tehnician SSM dedicat promovării SSM în cadrul ACT, femeie, 30 de ani de vechime)*

Aceste instrumente facilitează accesul la informații privind cerințele legale în materie de SSM, pe care IMM-urile trebuie să le respecte, fiind demonstrat faptul că sunt accesate și utilizate. Totuși, aceste întreprinderi nu beneficiază de monitorizare și sprijin permanent pe termen lung, ceea ce limitează eficacitatea durabilă a instrumentelor:

„Am inclus acolo nivelul minim de [informații], respectiv toate cerințele legale. De exemplu, în sectorul cosmeticienilor. Dacă un cosmetician, respectiv o microîntreprindere, utilizează instrumentul, cel puțin din perspectiva conformității juridice, se va conforma. Aceasta deoarece va rezolva aspectele ce țin de conformarea legală, fără a depăși însă acest nivel. Nu există o monitorizare în timp, astfel cum este prevăzut de standardul ISO 45001 privind sistemele de management al securității și sănătății în muncă. [...] Am putea aduce îmbunătățiri semnificative prin standardizarea și armonizarea întregii legislații într-un document [juridic] nou, având în vedere că am identificat deja numeroase aspecte care pot fi

¹ Vezi: <https://oira.osha.europa.eu/pt>

*îmbunătățite în domeniul securității și sănătății la locul de muncă.”
(Tehnician SSM dedicat promovării SSM în cadrul ACT, femeie, 30 de ani de vechime)*

Obiective

Asigurarea respectării cerințelor în materie de SSM de către IMM-uri, chiar dacă acestea sunt conștiente că nu dispun de aceleași resurse ca întreprinderile mai mari.

Grupul-țintă

Microîntreprinderile și IMM-urile, care reprezintă majoritatea întreprinderilor care își desfășoară activitatea în Portugalia.

Ce măsuri au fost adoptate și în ce mod?

Portalul ACT² pune la dispoziție mai multe instrumente online interactive de evaluare a riscurilor (OiRA), disponibile în limba portugheză, destinate diagnosticării SSM, evaluării riscurilor și utilizării listelor de verificare. Aceste instrumente sunt concepute pentru sectoare specifice de activitate economică și permit lucrătorilor și angajatorilor să le acceseze și să le utilizeze cu ușurință.

În prezent, instrumentele disponibile pe portalul ACT acoperă următoarele sectoare și/sau domenii tematice:

- agricultură, creșterea animalelor și silvicultură;
- activități de bază în domeniul securității și sănătății în muncă;
- activități care implică expunerea la azbest / îndepărtarea / ambalarea / eliminarea deșeurilor;
- activități cu expunere la riscuri electrice;
- activități/servicii de coafură;
- controlul riscurilor fizice – radiații ionizante;
- controlul riscurilor fizice – radiații neionizante;
- controlul riscurilor fizice – zgomot;
- controlul riscurilor fizice – vibrații;
- ridicarea și căderea obiectelor;
- mașini și echipamente – instrument de diagnosticare și colectare a informațiilor;
- manipularea manuală a încărcăturilor;
- activități/servicii de casierie;
- activități de brutărie;
- posturi de lucru cu echipamente dotate cu ecran de afișare;
- cerințe minime de securitate și sănătate în muncă (lucrători);
- căderi la același nivel (angajatori);
- căderi la același nivel (lucrători);
- căderi de la înălțime;
- responsabilitatea socială a organizațiilor;
- riscuri comune diferitelor secții ale unei unități comerciale;
- riscuri de cădere a obiectelor în timpul ridicării încărcăturilor;
- riscuri psihosociale (general):
 - hărțuire;
 - stres;
 - violență;
- siguranța pe șantierele de construcții în ceea ce privește vehiculele, căile de circulație și calificarea conducătorilor auto;

² Vezi: https://portal.act.gov.br/Pages/Listas_verificacao.aspx

- sectorul vitivinicol;
- servicii funerare;
- SSM în IMM-urile industriale;
- substanțe periculoase;
- activități/servicii de măcelărie și pescărie;
- lucrări de excavare;
- lucrări la înălțime;
- trafic de persoane – exploatarea prin muncă;
- transport în șantierul naval.

Aceste instrumente au constituit, de asemenea, obiectul unor activități de promovare orientate către microîntreprinderi și IMM-uri. Acestea au inclus o abordare practică de implicare a întreprinderilor, prin demonstrații concrete privind utilizarea instrumentelor, astfel cum reiese din interviurile realizate:

„Am desfășurat numeroase activități de promovare, inclusiv multe seminare. De exemplu, săptămâna viitoare mergem la o instituție pentru a demonstra modul de aplicare a instrumentului și pentru a instrui lucrătorii în domeniul securității și sănătății în muncă prin intermediul instrumentului OiRA, astfel încât să înțeleagă modul de utilizare și să înceapă să îl folosească. Organizăm webinare cu aproximativ 900 de persoane care participă și află informații despre aceste instrumente. În fiecare an organizăm un webinar destinat coaforilor și avem deja asociații (...); Portugalia are șapte asociații de coafori, toate implicate, iar anual organizăm un webinar în domeniul SSM pentru promovarea instrumentului OiRA. (...) Promovăm constant instrumentele în cadrul diverselor expoziții și puncte de informare, târguri de profil, webinare sau seminare cu prezență fizică. De asemenea, ne-am alăturat în februarie unei campanii aflate acum la final, o campanie SLIC privind prevenirea accidentelor la locul de muncă (...), prevenire care poate fi realizată și prin intermediul instrumentelor OiRA.”

(Tehnician SSM dedicat promovării SSM în cadrul ACT, femeie, 30 de ani de vechime)

Gradul de inovare

Aceasta este o practică tradițională. Totuși, caracterul său inovator rezultă din capacitatea de a crea instrumente adaptate fenomenelor emergente (de exemplu, noi forme de muncă, riscuri emergente), puse la dispoziție prin intermediul noului portal.

Abordare

Acest studiu de caz evidențiază flexibilitatea de care dispun inspectorii de muncă în personalizarea și ajustarea metodologiilor de inspecție, cu scopul de a sprijini microîntreprinderile și IMM-urile să-și îmbunătățească practicile în materie de SSM, mai degrabă decât de a se limita la aplicarea de sancțiuni în cazurile de neconformitate.

Posibilitatea de adaptare a modului de inspecție permite adoptarea unei abordări mai instructive (respectiv mai informative și mai puțin punitive) față de microîntreprinderi și IMM-uri, prin furnizarea de orientări privind cerințele de conformitate în materie de SSM, însoțite de punerea la dispoziție a unor instrumente care permit autodiagnosticarea și analiza situațiilor de muncă în raport cu legislația aplicabilă.

Care au fost rezultatele?

ACT nu dispune în prezent de date privind numărul de acțiuni (de exemplu, notificări, sancțiuni) defalcate în funcție de mărimea întreprinderii. Prin urmare, în prezent nu există alți indicatori care să permită măsurarea impactului acțiunilor inspectorilor de muncă în rândul microîntreprinderilor și al IMM-urilor, cu excepția numărului global de proceduri de inspecție privind încălcările în materie de SSM, desfășurate de ACT în 2023 și 2024 (datele aferente anului 2024 se referă la informațiile

disponibile până la sfârșitul lunii august, aspect care trebuie avut în vedere în cadrul comparației anuale).

Tabelul 1: Numărul procedurilor de inspecție în materie de SSM privind încălcările în domeniul SSM în 2023 și 2024 (la 1 septembrie 2024)

Proceduri de inspecție în materie de SSM privind încălcările în domeniul SSM	2023	2024 (în curs)
Avertizare	99	40
Proces-verbal de constatare (cu aplicarea de amenzi)	6 070	3 375
Notificări de remediere	15 966	9 816
Urmărire penală	1	
Suspendarea activității	462	215

Sursa: Sistemul informatic ACT, situația bazei de date la 1 septembrie 2024

Tabelul arată în mod clar că procedura aplicată cel mai frecvent de inspectorii de muncă este notificarea de remediere, ceea ce indică faptul că modul de inspecție adoptat prioritizează îmbunătățirea condițiilor de muncă (într-un termen specificat), în detrimentul unor abordări mai punitive.

În ceea ce privește instrumentele OiRA, ACT a înregistrat un total de 3 308 de accesări prin intermediul portalului său în 2023 și 2 349 de accesări în 2024, până la data de 16 septembrie.

Evaluarea riscurilor este obligatorie prin lege și este verificată de inspectorii de muncă în cadrul vizitelor de inspecție (respectiv dacă aceasta a fost realizată sau nu). Potrivit ESENER 2019, evaluările riscurilor la locul de muncă sunt efectuate în mod regulat de 74 % din unități, în medie, la nivelul UE-27, Portugalia situându-se ușor peste media europeană, cu aproximativ 78 %. Cu toate acestea, principala problemă o constituie calitatea evaluării riscurilor și măsurile adoptate ulterior realizării acesteia, pentru care nu există date disponibile.

Factori de succes și provocări

Printre factorii de succes se remarcă faptul că aceste instrumente sunt disponibile în limba portugheză și sunt cu acces deschis. În plus, acțiunile de sensibilizare și de clarificare privind utilizarea acestora s-au dovedit eficiente, după cum reiese din experiența inspectorilor de muncă și din numărul de accesări înregistrate.

În schimb, provocările asociate acestei practici vizează:

- (i) modalitățile de intervenție și de monitorizare a impactului acestora. Resursele disponibile sprijină diagnosticul, însă rămâne deschisă problema modului de punere în aplicare a măsurilor;
- (ii) extinderea accesului la aceste instrumente și a utilizării lor, astfel încât să fie disponibile unui număr mai mare de microîntreprinderi și IMM-uri;
- (iii) creșterea gradului de conștientizare cu privire la importanța internalizării practicilor în materie de SSM în cadrul acestor întreprinderi, dincolo de nivelul minim de conformitate juridică.

În special în anumite sectoare, precum cel al construcțiilor, un factor major care împiedică implementarea eficientă a măsurilor de siguranță îl constituie structura existentă a mediului de afaceri, alcătuită în principal din întreprinderi mici și microîntreprinderi, alături de un număr redus de întreprinderi mijlocii. În opinia inspectorilor de muncă, persoanele responsabile de gestionarea acestor întreprinderi nu percep investițiile în SSM ca pe o investiție în productivitate și calitate

organizațională. În plus, lipsa de personal și nivelul limitat de formare al persoanelor desemnate să supravegheze măsurile de siguranță îngreunează și mai mult implementarea efectivă a bunelor practici. În microîntreprinderi, în special, lucrătorii nu dispun adesea de pregătirea necesară pentru a-și asuma aceste responsabilități și pentru a se angaja în asigurarea securității și sănătății în muncă. Prin urmare, realizarea unor condiții de muncă menite să promoveze în mod real siguranța rămâne o provocare.

„În special în sectorul construcțiilor (...), atunci când este vorba de microîntreprinderi, oamenii nu dispun de pregătirea pe care o consider necesară pentru a îndeplini aceste funcții și pentru a se angaja în asigurarea securității și sănătății (...) și pentru a pune în aplicare în mod eficient bunele practici și măsurile de securitate adecvate, astfel încât să existe condiții de muncă menite să promoveze în mod real siguranța lor.”

(Tehnician SSM, femeie, 30 de ani de vechime)

„(...) Avem încă [în țară] o mentalitate în domeniul sănătății axată pe examenele medicale; cred. Însă, din punctul meu de vedere, esențială este crearea condițiilor de securitate. Condiții care să le permită oamenilor să lucreze cu adevărat în siguranță (...). Nu este vorba doar de siguranța mecanică a mașinilor, ci și de ergonomie sau de mediul de lucru.”

(Tehnician SSM, femeie, 30 de ani de vechime)

Transferabilitatea către alte state membre ale UE

Utilizarea listelor de verificare și a instrumentelor OiRA reprezintă deja o practică larg răspândită la nivelul statelor membre. Cu toate acestea, strategiile utilizate pentru a spori vizibilitatea acestora și pentru a încuraja utilizarea lor în rândul IMM-urilor sunt transferabile și către alte state membre.

Referințe

EU-OSHA – Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, *Securitatea și sănătatea în microîntreprinderile și întreprinderile mici din UE: Raportul final al proiectului SESAME pe 3 ani*, 2018. Disponibil la adresa:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Safety_and_health_MSEs_Final_report_3_yr_SESAM.pdf

EU-OSHA – Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, *Îmbunătățirea conformității cu reglementările în materie de securitate și sănătate în muncă: analiză generală*, 2021.

Disponibil la adresa:

https://osha.europa.eu/sites/default/files/Improving_compliance_OSH_regulations_lit%20review.pdf

EU-OSHA – Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, *Al treilea Sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER 2019): Raport general. Cum se gestionează securitatea și sănătatea la locurile de muncă din Europa*, 2022. Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Disponibil la adresa:

<https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf>

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento. (2023). *Quadros de Pessoal*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

<https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2022pub.pdf/9907641c-9c42-4a19-a14d-8decc807a207>

OIM - Organizația Internațională a Muncii. (2021). *Extending social security to workers in micro and small enterprises: Lessons from international experience (Extinderea securității sociale la lucrătorii din microîntreprinderi și întreprinderile mici: învățăminte desprinse din experiența internațională)* Notă de informare OIM. Departamentul pentru protecție socială al OIM și Departamentul pentru întreprinderi al OIM.

<https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=16986>

SLIC - Comitetul inspectorilor de muncă principali. (2007). *Evaluarea riscurilor în întreprinderile mici și mijlocii. A 53-a reuniune a Comitetului inspectorilor de muncă principali*. Lisabona, 29 octombrie.

Autori:

Liliana Cunha; Sarah Maggioli, Centrul de Psihologie al Universității din Porto (CPUP); Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea din Porto (FPCEUP), Portugalia.

Sara Ramos, Centrul pentru Studiul Schimbărilor Socioeconomice și al Teritoriului (DINÂMIA'CET); Institutul Universitar din Lisabona (ISCTE), Portugalia.

Joana Guedes; Joana Duarte; João Santos Baptista, Laboratorul pentru Prevenirea Riscurilor Profesionale și de Mediu (PROA) / Laboratorul asociat pentru Energie, Transporturi și Aerospațiu (LAETA); Facultatea de Inginerie a Universității din Porto (FEUP), Portugalia.

Coordonarea proiectului:

Dietmar Elsler, Ioannis Anyfantis – Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA).

Acest studiu de caz a fost realizat la solicitarea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv eventualele opinii și concluzii exprimate, aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

Nici Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, nici orice altă persoană care acționează în numele agenției nu este responsabilă de modul în care ar putea fi folosite aceste informații.

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2026

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea fotografiilor sau a altor materiale pentru care Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă nu deține drepturile de autor, trebuie solicitat acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.