

# Riscos em matéria de saúde e segurança no local de trabalho: uma análise conjunta de três grandes inquéritos

Observatório Europeu dos Riscos  
Resumo executivo

Baseado no trabalho de Irene Houtman, Iris Eekhout, Anita Venema, Maartje Bakhuys Roozeboom e Stef van Buuren (TNO)

Gestão do projeto: Xabier Irastorza, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

Agradecimentos: A Organização Neerlandesa de Investigação Científica Aplicada (TNO) agradece ao Eurostat e à Eurofound terem facultado o acesso gratuito aos seus dados sobre condições de trabalho recolhidos a partir do módulo *ad hoc* do Inquérito Europeu às Forças de Trabalho 2013 (LSF) e do 6.º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS). O acesso aos dados do 6.º EWCS foi concedido mesmo antes de terem sido oficialmente publicados. Queremos ainda exprimir o nosso agradecimento a Maarit Vartia-Väänänen e Krista Pahkin (FIOH), Epp Kalaste e Janno Jarve (Centar), Inigo Isusi (IKEI) e David McDaid (LSE) pelas valiosas observações apresentadas durante o desenvolvimento do projeto, na qualidade de peritos externos.

O presente relatório 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 dos seus autores e não reflete necessariamente os pontos de vista da EU-OSHA.

**Europe Direct é um serviço que responde  
às suas perguntas sobre a União Europeia**

**Linha telefónica gratuita (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Alguns operadores de telecomunicações móveis não autorizam o acesso a números 00 800 ou poderão cobrar uma tarifa por estas chamadas.

Mais informações sobre a União Europeia encontram-se disponíveis na Internet (<http://europa.eu>). Uma ficha catalográfica figura no fim desta publicação.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2017

© Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2017 Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

## Resumo executivo

A fim de melhor proteger os mais de 217 milhões de trabalhadores da União Europeia (UE) contra os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho, em 2014 a Comissão Europeia adotou o Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2014-2020 <sup>(1)</sup>, que identifica os principais desafios e os objetivos estratégicos em matéria de saúde e segurança no trabalho. O Quadro Estratégico visa garantir que a UE continua a desempenhar um papel de liderança na promoção de padrões elevados no que diz respeito às condições de trabalho, por forma a melhorar a implementação das normas de segurança e saúde existentes, em especial através do reforço da capacidade das microempresas e pequenas empresas para implementarem estratégias eficazes e eficientes de prevenção de riscos, e melhorar a prevenção de doenças relacionadas com o trabalho, eliminando os riscos novos e emergentes, sem negligenciar os atuais. O Quadro pretende dar resposta a estes desafios através de um conjunto de ações, incluindo a melhoria da recolha de dados estatísticos com vista à produção de dados de maior qualidade e a uma utilização mais adequada dos mesmos, bem como a melhoria dos instrumentos de monitorização.

Enquanto parte de um conjunto de análises secundárias de dados do segundo Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER-2), a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) encomendou um estudo que combina os dados do inquérito com os dados de dois outros grandes inquéritos europeus — o módulo *ad hoc* do LFS 2013 sobre acidentes de trabalho e outros problemas de saúde relacionados com o trabalho, e o 6.º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho — numa única análise conjunta. O objetivo do estudo consistia em obter respostas a perguntas relevantes na área da gestão de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), às quais não era possível responder através da análise de conjuntos de dados individuais isolados, tais como «Quando a gestão de riscos de SST é implementada pelas empresas, os trabalhadores têm a perceção de que a sua exposição a esses riscos é reduzida ou mais baixa?» ou «E relativamente às consequências desses riscos para a saúde relacionadas com o trabalho?». Para promover a gestão de riscos, é importante saber que fatores influenciam a gestão de riscos de SST; por exemplo, se a gestão de riscos é influenciada pelo nível de exposição dos trabalhadores a riscos relacionados com o trabalho, tanto gerais como específicos, se a incidência de problemas de saúde desencadeia a decisão de gerir os riscos de SST, e se os fatores impulsionadores e os obstáculos à gestão de riscos de SST — tais como o empenho dos gestores, a participação dos trabalhadores ou a falta de recursos — são também fatores importantes a ter em consideração. Este conhecimento poderá ser relevante para responsáveis políticos, representantes de empregadores e trabalhadores, e profissionais de SST, para que todos possam promover a gestão de riscos laborais.

As perguntas de investigação incluídas no estudo foram as seguintes:

1. A exposição a riscos de SST, quer a riscos gerais, quer a riscos específicos como riscos ambientais, riscos de lesões musculoesqueléticas (LME) e riscos psicossociais (RPS), comunicados pelos trabalhadores, está relacionada com a sensibilização para os riscos e a gestão de riscos nas empresas?
2. As consequências para a saúde e bem-estar ligadas ao trabalho, comunicadas pelos trabalhadores, estão relacionadas com a sensibilização para os riscos e a gestão de riscos nas empresas?
3. Em que medida a gestão de riscos é explicada pela exposição a riscos relacionados com o trabalho, tanto gerais como específicos, e pelas consequências para a saúde relacionadas com o trabalho, tal como comunicados pelos trabalhadores?
4. Os fatores de êxito, como o empenho dos gestores e os níveis de participação dos trabalhadores, ou os obstáculos, como a falta de recursos ou conhecimentos, explicam a relação entre a gestão de riscos a nível empresarial e a perceção dos riscos pelos trabalhadores? Em caso afirmativo, qual é o impacto desses fatores?

---

<sup>(1)</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>

5. É possível definir uma tipologia de empresas de acordo com o contexto da empresa (por exemplo, país, setor e dimensão) ou com as principais características da sua abordagem à gestão de riscos de SST, incluindo os respetivos fatores impulsionadores e obstáculos?

Um dos inquéritos englobados no estudo, o ESENER-2 da EU-OSHA <sup>(2)</sup>, que em 2014 analisou a sensibilização para os riscos, a gestão de riscos e a presença de fatores impulsionadores e obstáculos à gestão de riscos, foi aplicado às empresas. Os outros dois foram aplicados aos trabalhadores, abordando a exposição aos riscos e as consequências para a saúde comunicados pelos trabalhadores. Um desses inquéritos, o módulo *ad hoc* sobre acidentes de trabalho e outros problemas de saúde relacionados com o trabalho, do Inquérito às Forças de Trabalho 2013 (LFS) (módulo *ad hoc* do LFS 2013) <sup>(3)</sup>, analisa a exposição aos riscos de forma global, identificando riscos de SST gerais, bem como riscos de lesões musculoesqueléticas e riscos psicossociais gerais, e indicadores para os efeitos gerais sobre a saúde, as lesões musculoesqueléticas e a saúde mental relacionados com o trabalho. O segundo inquérito aos trabalhadores utilizado nesta análise, o 6.º Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (EWCS) <sup>(4)</sup>, foi realizado em 2015. Descreve riscos mais específicos relacionados com o trabalho, tais como riscos ambientais, riscos de lesões musculoesqueléticas e riscos psicossociais, bem como consequências mais específicas para a saúde relacionadas com o trabalho.

Foram utilizadas duas variáveis de contexto comuns, *país* e *setor*, para combinar estes conjuntos de dados em análises multinível. Os dois níveis utilizados na análise foram os seguintes:

- nível superior: países (análise por país, sendo os dados apresentados por grupos de países);
- nível inferior: setores de cada país (análise a nível setorial, tomando em consideração as diferenças existentes entre países).

A dimensão das empresas também foi tida em consideração como um potencial terceiro nível inferior para a combinação dos conjuntos de dados, mas não foi utilizada, uma vez que a classificação utilizada no EWCS não era compatível com os outros dois inquéritos.

As relações entre os indicadores foram estudadas através de análises de correlação e regressão.

## Riscos, saúde relacionada com o trabalho e gestão de riscos nas empresas: principais conclusões

A relação geral observada neste estudo, que sustenta as conclusões de estudos anteriores em que foram utilizados conjuntos de dados individuais, revela que a *exposição a riscos*, e em especial a riscos profissionais específicos, está associada a uma maior gestão dos riscos nas empresas. A conclusão é válida para:

- riscos de SST ambientais e sensibilização para e gestão de riscos de SST;
- riscos de lesões musculoesqueléticas gerais, levantamento de cargas pesadas e posições cansativas, movimentos repetitivos e sensibilização para e gestão de riscos de lesões musculoesqueléticas;
- riscos psicossociais gerais e sensibilização para e gestão de riscos psicossociais;
- violência e assédio, insegurança no emprego e gestão de riscos psicossociais.

A presença de *problemas de saúde* está apenas marginalmente associada a uma maior gestão de riscos de SST e de riscos de lesões musculoesqueléticas nas empresas. Só quando os trabalhadores referem problemas de saúde mental relacionados com o trabalho é que se verificam níveis superiores de gestão de riscos psicossociais nas empresas; a isto acresce o impacto da exposição a riscos psicossociais gerais e específicos.

As principais conclusões para as três primeiras perguntas de investigação são:

<sup>(2)</sup> <https://osha.europa.eu/pt/surveys-and-statistics-osh/esener>

<sup>(3)</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_ad\\_hoc\\_modules](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules)

<sup>(4)</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/pt/surveys/european-working-conditions-surveys>

1. A exposição a riscos em geral, tal como comunicada pelos trabalhadores, está positivamente relacionada com a sensibilização em matéria de riscos e a gestão de riscos para os três tipos de riscos analisados (SST, LME e RPS): uma maior exposição a riscos está relacionada com níveis superiores de gestão de riscos nas empresas.
2. A disponibilidade de informações específicas sobre a exposição aos riscos comunicados pelos trabalhadores está fortemente relacionada com a gestão de riscos nas empresas.
3. As consequências gerais e específicas para a saúde comunicadas pelos trabalhadores, em especial para a saúde geral, as lesões musculoesqueléticas e a saúde mental, relacionadas com o trabalho, estão positivamente relacionadas com a sensibilização e a gestão de riscos nas empresas. Contudo, no que diz respeito às consequências para a saúde geral (LFS) comunicadas pelos trabalhadores, não existe qualquer relação entre a sensibilização para os riscos de SST e a gestão de riscos de SST nas empresas.
4. Quando a informação sobre a exposição a riscos gerais e específicos é tida em consideração, a informação sobre problemas de saúde comunicados pelos trabalhadores está apenas marginalmente relacionada com a gestão de riscos de SST e de riscos de lesões musculoesqueléticas nas empresas. No entanto, quando os trabalhadores comunicam problemas de saúde mental relacionados com o trabalho, a relação com a gestão de riscos psicossociais na empresa aumenta, mesmo se for tida em conta a exposição a riscos psicossociais gerais e específicos.

Estas conclusões sugerem que as empresas respondem a uma exposição elevada a riscos comunicados pelos trabalhadores, e especialmente à exposição a riscos específicos. No caso da gestão de riscos psicossociais em particular, os problemas de saúde mental enfrentados pelos trabalhadores também parecem estar positivamente relacionados com a gestão de riscos psicossociais, além da exposição a esses riscos.

Em relação às diferenças entre países e setores, foi possível concluir que os setores são impulsionadores da sensibilização e da gestão de riscos de SST e de riscos de lesões musculoesqueléticas. Por outro lado, os países têm mais capacidade para impulsionar uma maior sensibilização para os riscos psicossociais e gestão de riscos psicossociais. Isto poderá significar que os fatores políticos e culturais desempenham um papel mais preponderante nesta questão.

## **Fatores impulsionadores e obstáculos à gestão de riscos nas empresas: principais conclusões**

É sabido que os fatores impulsionadores e os obstáculos influenciam diretamente a gestão de riscos nas empresas. Alguns fatores impulsionadores e obstáculos podem também influenciar ou moderar a *relação* entre os riscos e a gestão de riscos. Concluiu-se que os impulsionadores com um impacto direto positivo na gestão de riscos de SST e riscos de lesões musculoesqueléticas são a presença de um representante formal dos trabalhadores, o empenho dos gestores e o envolvimento informal dos trabalhadores na gestão da SST. Para os restantes fatores impulsionadores, como a satisfação das expectativas dos trabalhadores, o aumento da produtividade ou a reputação da organização, e para os obstáculos, como a falta de tempo e de pessoal, a escassez de recursos e de conhecimentos, etc., não foram encontradas relações diretas. No que diz respeito à gestão de riscos psicossociais, o único fator impulsionador relevante e estatisticamente significativo identificado foi o envolvimento dos trabalhadores na conceção e definição de medidas destinadas à gestão de riscos psicossociais.

Quando o efeito moderador dos fatores impulsionadores sobre a gestão de riscos foi avaliado e se verificou que os fatores impulsionadores estavam ausentes ou eram reduzidos, concluiu-se que a relação entre a exposição ao risco e a gestão de riscos também parece não existir. Quando os fatores impulsionadores estão presentes, verifica-se em geral uma relação positiva entre a exposição aos riscos comunicados pelos trabalhadores e a gestão de riscos nas empresas, moderada por um fator impulsionador específico, por exemplo, o envolvimento dos trabalhadores. A representação formal dos trabalhadores modera a relação entre os riscos ambientais específicos, os movimentos repetitivos e a gestão de riscos de SST e de riscos de lesões musculoesqueléticas; por comparação, os impactos moderadores de outros fatores impulsionadores na relação entre os riscos de SST e de lesões musculoesqueléticas, e a gestão de riscos, são relativamente pequenos. As expectativas dos

trabalhadores são o único fator impulsionador que modera a relação entre os movimentos repetitivos e a gestão de riscos de lesões musculoesqueléticas.

Para a gestão de riscos psicossociais, verificou-se que alguns fatores impulsionadores específicos moderam a relação entre a exposição a riscos psicossociais comunicados pelos trabalhadores e a gestão desses riscos nas empresas. De uma forma geral, as principais conclusões referidas anteriormente para a gestão de riscos de SST e de lesões musculoesqueléticas aplicam-se neste caso também. Contudo, a gestão de riscos psicossociais beneficia em particular do envolvimento dos trabalhadores na gestão desses riscos (mais do que a participação na gestão de riscos de SST em geral), bem como de uma boa comunicação em matéria de SST, de um local de trabalho respeitador e da oportunidade de debater questões organizacionais de um modo mais formalizado.

A relação entre insegurança no emprego e gestão de riscos psicossociais é um pouco diferente. Essa relação é negativa, o que pode ser interpretado como indicador de que, quando a insegurança no emprego é elevada (podendo, por conseguinte, o valor da retenção do pessoal ser reduzido), a gestão de riscos psicossociais é baixa, indicando que não é uma prioridade.

Os obstáculos à gestão de riscos, como a falta de recursos, não têm um efeito significativo na gestão de riscos, mas têm um efeito moderador na gestão da SST e efeitos reduzidos na gestão de riscos de lesões musculoesqueléticas e riscos psicossociais: quando existem menos obstáculos, a relação entre o risco comunicado pelos trabalhadores e a gestão de riscos não existe. Contudo, quando os obstáculos estão presentes, apenas níveis elevados de exposição a riscos, como a violência e o assédio, estão associados a níveis superiores de gestão de riscos.

A partir destes resultados, é possível concluir que a melhoria do empenho dos gestores, a representação formal dos trabalhadores e o envolvimento dos trabalhadores na gestão da SST estão associados a níveis superiores de gestão de riscos de SST e de lesões musculoesqueléticas. O envolvimento dos trabalhadores na gestão de riscos psicossociais específicos está positivamente relacionado com a gestão global de riscos psicossociais no local de trabalho. A gestão de riscos psicossociais pode também beneficiar de um local de trabalho respeitador para com os trabalhadores e de uma comunicação transparente, bem como de espaço para o debate de riscos potenciais.

## Tipologias de empresa: principais conclusões

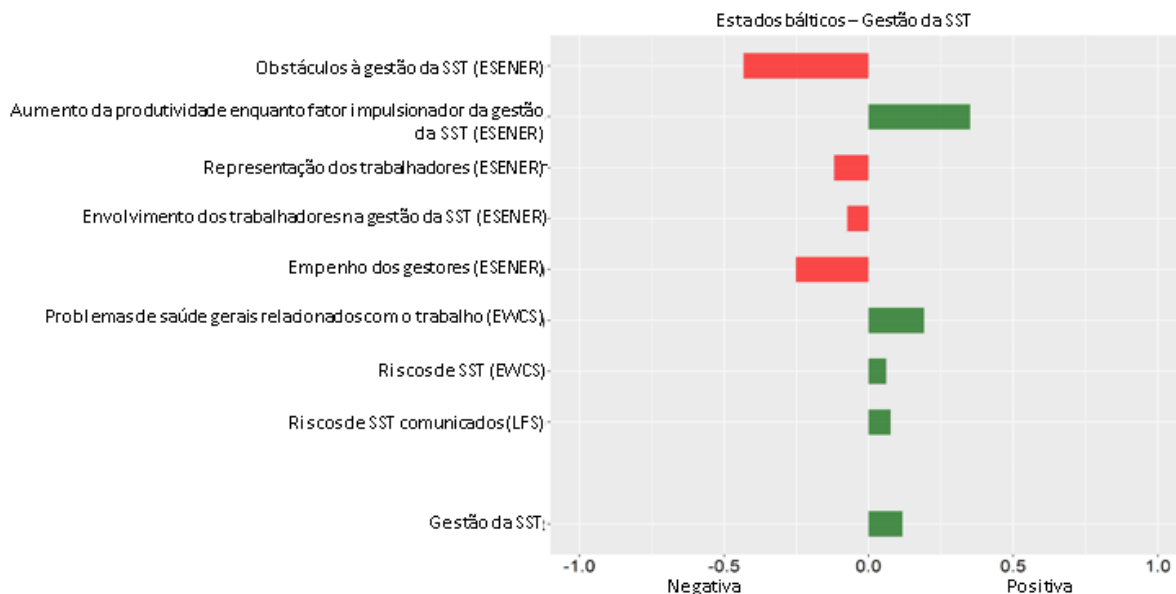
A última pergunta de investigação pretendia avaliar a possibilidade de definir tipologias de empresa de acordo com o contexto da mesma (como, por exemplo, país ou setor) ou com as suas características em matéria de gestão de riscos de SST, incluindo fatores impulsionadores e obstáculos. Os resultados das análises revelam que as tipologias podem ser definidas para países, grupos de países e setores com base nos principais fatores determinantes da gestão de riscos. Estas tipologias apresentam o estado relativo dos fatores impulsionadores da gestão de riscos gerais ou específicos, e indicam a margem para melhorias em matéria de gestão de riscos num dado país, grupo de países ou setor.

No relatório completo são apresentados vários exemplos com base nas características que se verificou estarem relacionadas com níveis superiores de gestão de riscos. Por exemplo, nas Figuras A e B é apresentada a tipologia para a gestão de riscos de SST e a gestão de riscos psicossociais nos países nórdicos e nos Estados bálticos, uma vez que diferem bastante entre si.

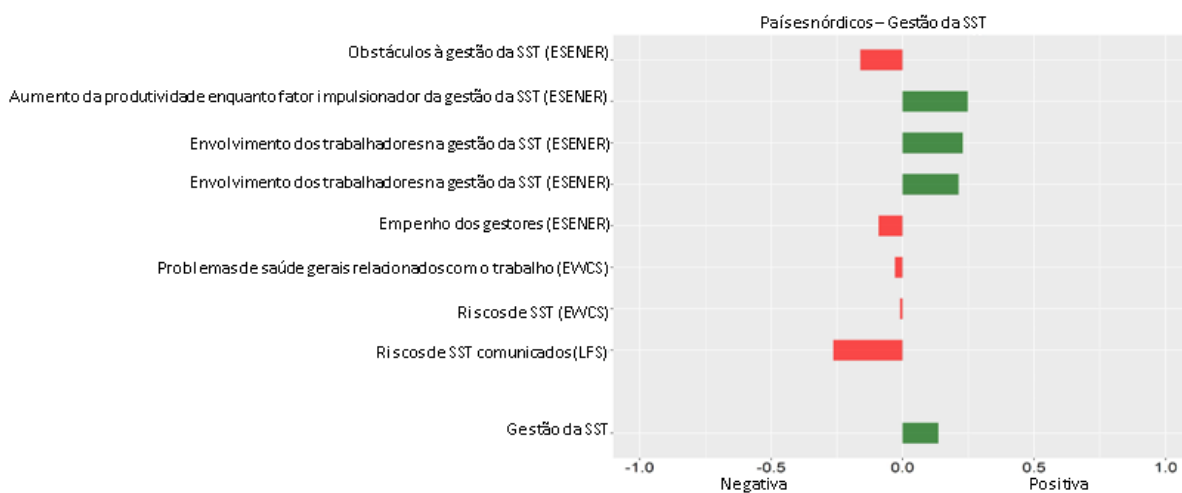
A tipologia da gestão da SST para os grupos de países demonstra que, por exemplo, um grupo de países como os Estados bálticos (Figura A) apresenta um valor superior à média (0,0 no eixo horizontal) no que se refere à gestão de riscos de SST gerais, sendo comparável à gestão de riscos de SST gerais dos países nórdicos (Figura B). Contudo, as figuras também indicam que diferentes fatores impulsionadores contribuem, em grande medida, para o nível de gestão de riscos de SST em cada um destes dois grupos de países. Este aspeto sugere que em ambos os grupos existe uma margem considerável para melhorias em matéria de gestão de riscos de SST. Pode argumentar-se que, nos Estados bálticos, o enfoque para a melhoria da gestão de riscos de SST poderia passar a recair numa maior representação dos trabalhadores, num maior envolvimento efetivo dos trabalhadores na gestão de riscos de SST e num maior empenho dos gestores. Nos países nórdicos, poderia ser prestada mais atenção aos riscos ambientais e o nível de empenho dos gestores poderia ser igualmente melhorado. Os obstáculos à SST como, por exemplo, a falta de recursos, contribuem negativamente para a gestão

de riscos de SST em ambos os grupos de países, sendo que a sua diminuição poderá também contribuir para a melhoria da gestão de riscos.

**Figura A: Tipologia da gestão de riscos de SST nos Estados bálticos.**



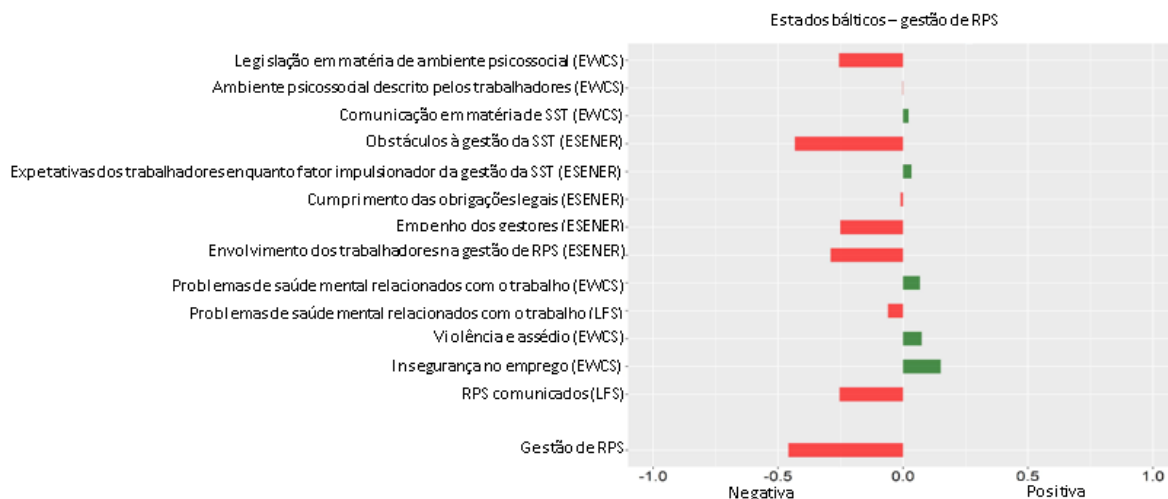
**Figura B: Tipologia da gestão de riscos de SST nos países nórdicos.**



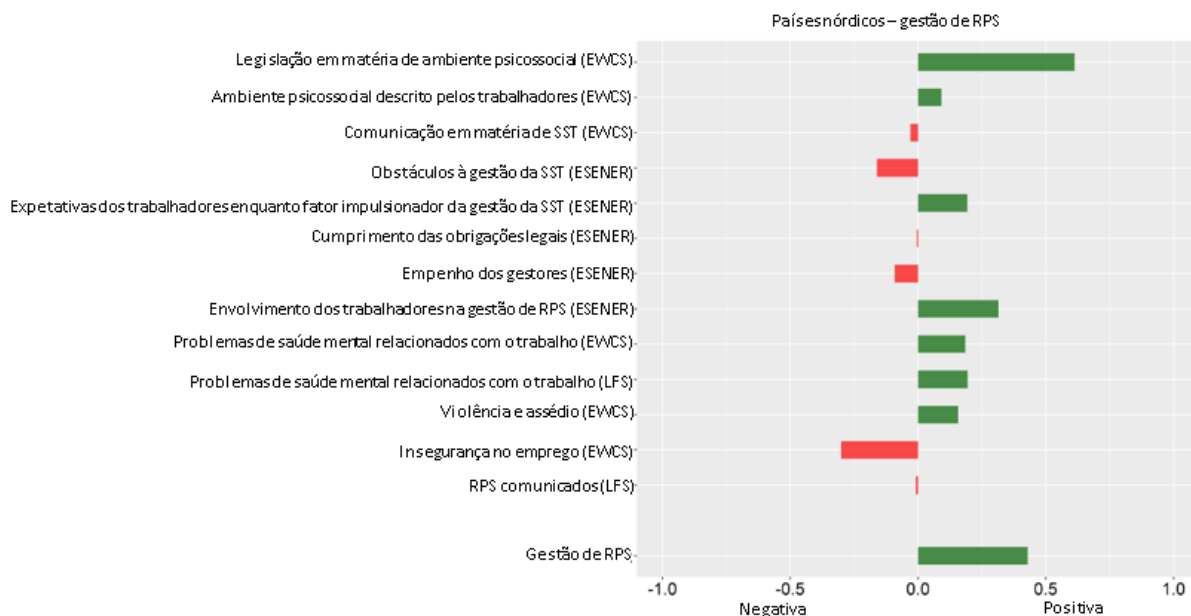
As variáveis explicativas para a gestão de riscos psicossociais são bastante diferentes das variáveis para a gestão de riscos de SST. Se considerarmos a gestão de riscos psicossociais para os mesmos grupos de países acima referidos, a tipologia dos Estados bálticos revela que existe mais margem para melhorias (Figura C) do que nos países nórdicos (Figura D). A gestão de riscos psicossociais nos Estados bálticos é relativamente débil; a exposição a riscos psicossociais em geral é relativamente elevada; o envolvimento dos trabalhadores na gestão de riscos psicossociais e as oportunidades para

debater esses riscos são também bastante reduzidos. A melhoria de todos estes indicadores pode resultar num aumento da gestão de riscos psicossociais nos Estados bálticos. Nos países nórdicos, a tipologia para a gestão de riscos psicossociais é muito mais positiva, quer no que diz respeito à gestão de riscos, quer no que se refere aos fatores impulsionadores mais importantes da gestão de riscos psicossociais (Figura D). Contudo, mesmo aqui parece existir uma margem para melhorias na eliminação de obstáculos à gestão de riscos psicossociais e no reforço do empenho dos gestores, bem como no combate à insegurança no emprego.

**Figura C: Tipologia da gestão de riscos psicossociais nos Estados bálticos.**



**Figura D: Tipologia da gestão de riscos psicossociais nos países nórdicos.**





## Síntese das conclusões da análise conjunta

Com base nos resultados da presente análise conjunta dos três grandes inquéritos europeus sobre segurança de saúde no trabalho, pode ser elaborada a seguinte síntese das conclusões:

- A exposição aos riscos, tal como percebida pelos trabalhadores, e em particular a riscos ambientais específicos e a riscos de lesões musculoesqueléticas e psicossociais específicos, parece ser um importante fator impulsionador da gestão de riscos de SST, de riscos de lesões musculoesqueléticas e de riscos psicossociais.
- Além disso, a informação sobre problemas de saúde mental comunicados pelos trabalhadores contribui de forma significativa e relevante para a gestão de riscos psicossociais nas empresas, assim como a informação sobre a exposição a riscos psicossociais gerais e específicos. O mesmo não acontece com os riscos de lesões musculoesqueléticas e para a saúde em geral relacionados com o trabalho.
- Os fatores impulsionadores e os obstáculos à gestão de riscos podem influenciar a forma como os decisores políticos e outras partes interessadas — empregadores, trabalhadores e respetivos representantes, e profissionais de SST — gerem os riscos de SST nas empresas, em especial os riscos de lesões musculoesqueléticas e os riscos psicossociais.

## Recomendações para decisores políticos e partes interessadas nacionais e setoriais

Com base nos resultados da presente análise conjunta, podem ser elaboradas as seguintes recomendações:

- É importante apoiar ações destinadas a *reforçar o empenho dos gestores* para com a gestão da SST em geral, bem como de riscos de SST e de lesões musculoesqueléticas específicos. Apesar de se ter concluído que este fator impulsionador não está relacionado com a gestão de riscos psicossociais, a literatura sugere que é relevante para a gestão desses riscos. O presente estudo sugere a necessidade de um apoio específico em matéria de gestão de riscos psicossociais para o pleno desenvolvimento da gestão dos mesmos.
- Recomenda-se ainda que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores e outras partes interessadas, tais como representantes de organizações a nível setorial e profissionais de SST, *incentivem a participação dos trabalhadores por forma a facilitar a gestão da SST em geral, bem como a gestão de riscos de lesões musculoesqueléticas e riscos psicossociais específicos*. Esta recomendação baseia-se no seguinte:
  - O reforço da *representação formal dos trabalhadores* está fortemente associado à gestão da SST e de riscos de lesões musculoesqueléticas. Mais uma vez, não se registou qualquer associação à gestão de riscos psicossociais.
  - A melhoria da *participação informal dos trabalhadores* pode também contribuir para a gestão da SST.
  - O *envolvimento na conceção e definição de medidas de gestão de riscos psicossociais* está fortemente associado a níveis superiores de gestão de riscos psicossociais.

As partes interessadas nacionais e setoriais poderão também:

- *Apoiar o desenvolvimento de instrumentos de avaliação de riscos*. Exemplos desses instrumentos já se encontram disponíveis a nível da UE e a nível nacional para riscos gerais e específicos.
- Procurar *aumentar a representação formal dos trabalhadores nas empresas* como forma de apoio à gestão da SST.
- *Incentivar a representação formal dos trabalhadores* enquanto fator impulsionador importante para a comunicação da exposição a riscos de SST e de lesões

musculosqueléticas pelos trabalhadores, e para a gestão de riscos pelas empresas. Concluiu-se que a representação dos trabalhadores é importante. No entanto, a representação não tem de ser formal, especialmente tendo em conta as conclusões relativas à gestão de riscos psicossociais. O fator-chave reside no envolvimento dos trabalhadores na gestão de riscos, em particular no que diz respeito à gestão de riscos psicossociais, que melhora significativamente quando os trabalhadores estão envolvidos na gestão de riscos psicossociais específicos.

- *Incentivar o empenho dos gestores em relação à gestão de riscos*, uma vez que é importante para a gestão de riscos de SST e de lesões musculosqueléticas. O empenho dos gestores direcionado especificamente para os problemas psicossociais poderá também ser importante para a gestão de riscos psicossociais, mas a informação sobre este tipo de empenho ainda não está disponível no ESENER.
- *Promover ambientes de trabalho justos e respeitadores, e a representação dos trabalhadores no local de trabalho* para gerir eficazmente os riscos psicossociais. Este elemento, juntamente com a oportunidade de debater formalmente as questões organizacionais, são fatores impulsionadores da gestão de riscos psicossociais particularmente importantes.
- *Procurar aumentar os recursos para a gestão de riscos nas empresas*. De uma forma geral, a escassez de recursos nas empresas implica a inexistência de uma relação entre os riscos comunicados e a gestão de riscos. As conclusões indicam que apenas são afetados recursos limitados a riscos específicos, como a violência e o assédio, quando se verifica a sua existência.

## Limitações da análise conjunta

O método utilizado para combinar dados neste estudo possui limitações. Combinar três conjuntos de dados é, claramente, uma tarefa bastante complexa, nomeadamente porque não existe a opção de estabelecer uma ligação entre os dados a nível do trabalhador ou da empresa individual. Como resultado, o estudo ficou limitado às análises nos níveis de agrupamento superiores (ou seja, país e setor). Não foi possível ter em conta a variável «dimensão» enquanto nível para a ligação dos conjuntos de dados quando o EWCS foi incluído. Contudo, o impacto da não inclusão dessa variável foi analisado através da utilização combinada do ESENER-2 e do módulo *ad hoc* do LFS 2013, e concluiu-se que não tem um impacto importante tendo apenas em consideração as conclusões sólidas e relevantes.

Outra limitação do estudo reside no facto de não ter sido possível estabelecer a causalidade utilizando estes dados transversais em vez de dados de inquéritos longitudinais. Os dados foram retirados de três inquéritos diferentes na mesma altura. Apesar de ter sido possível analisar correlações e associações entre todas as variáveis, não foi possível indicar qualquer direção causal nestas relações. Embora as tipologias tenham por base as conclusões de todas as análises conjuntas e apresentem o impacto relativo dos fatores impulsionadores da gestão de riscos de SST gerais e da gestão de riscos de lesões musculosqueléticas e psicossociais mais específicos, pode ainda assim partir-se do princípio que existe uma relação causal, já que todas apontam para a existência de uma margem para melhorias. No presente estudo, apenas puderam ser tidas em consideração correlações transversais. Contudo, com base na literatura sobre esta matéria, pode partir-se do princípio que existe alguma direção causal no que diz respeito ao empenho dos gestores, à participação dos trabalhadores na gestão de riscos e à escassez de recursos (p. ex., Kompier e Marcelissen, 1990; Leka et al., 2010, 2011; Westgaard e Winkel, 2011; Nielsen e Randall, 2013).

Além disso, as perguntas sobre os fatores impulsionadores específicos da gestão de riscos psicossociais e sobre a própria gestão de riscos psicossociais no ESENER-2 foram feitas apenas a empresas com 20 ou mais trabalhadores, excluindo as empresas mais pequenas. Isto resultou em alguma perda de poder quando o impacto dos fatores impulsionadores e dos obstáculos na gestão de riscos psicossociais foi analisado.

## Pontos positivos da análise conjunta

A combinação de conjuntos de dados como os que foram utilizados no presente estudo permite produzir resultados interpretáveis relevantes, possibilitando ir mais além do que seria possível através de uma análise separada destes conjuntos de dados. A análise de conjuntos de dados combinados, como sucedeu neste estudo, constitui uma forma economicamente eficaz de obter resultados a partir de várias fontes, que de outro modo apenas poderiam ser obtidos através de um trabalho de campo dispendioso e moroso. Permite também uma maior utilização dos dados existentes. Por exemplo, este estudo permite analisar as associações entre os dados dos trabalhadores e das empresas sobre a exposição a riscos de SST comunicados pelos trabalhadores e a gestão de riscos pelas empresas.

Contudo, a harmonização de variáveis comuns para o estabelecimento de ligações entre bases de dados (por exemplo, país, setor e dimensão), tal como levada a cabo neste estudo, é um pré-requisito para a combinação bem-sucedida de diferentes conjuntos de dados. Quanto maior o número de níveis de informação ligados, mais fiável e válida será a interpretação dos resultados.

As análises conjuntas estabelecem ligações entre informações de orientação importantes (fatores impulsionadores e obstáculos) e a gestão de riscos de SST gerais, bem como a gestão de riscos de SST específicos importantes, riscos psicossociais e riscos de lesões musculoesqueléticas. No que diz respeito à gestão de riscos psicossociais, parte da informação sobre os fatores impulsionadores foi retirada do ESENER-2 e outra parte do EWCS. Ambas as fontes foram igualmente capazes de fornecer informação útil que pode ser utilizada para promover a gestão de riscos psicossociais. Os fatores impulsionadores são componentes particularmente importantes de uma tipologia que oferece uma perspetiva global da situação dos países, grupos de países ou setores, e indica em que segmentos existe margem para melhorias, a fim de promover ativamente a gestão de riscos.

## Trabalho a desenvolver no futuro

As análises conjuntas poderão tornar-se um tipo de análise mais utilizado no futuro. Quando os conjuntos de dados que reúnem informação sobre SST estiverem mais harmonizados, incluindo os níveis em que os dados podem ser combinados, a utilidade deste tipo de análises poderá aumentar.

No futuro, com novas adaptações a estes inquéritos, poderá ser possível ter em consideração outros fatores impulsionadores e obstáculos, em especial para tipos específicos de riscos de SST. Atualmente, não existe informação específica disponível sobre fatores impulsionadores e obstáculos à gestão de riscos de lesões musculoesqueléticas. Existem alguns fatores impulsionadores específicos da gestão de riscos psicossociais, mas para melhor compreender as condições que envolvem esses fatores, poderá ser necessária informação específica adicional sobre o apoio por parte dos gestores das empresas no que se refere especificamente aos riscos psicossociais e aos riscos de lesões musculoesqueléticas, bem como a comunicação sobre estes tipos específicos de riscos.

Apesar de algum do trabalho futuro aqui proposto ser ambicioso, estas análises conjuntas já fornecem conclusões relevantes para a gestão de riscos de SST gerais e, mais especificamente, para a gestão de riscos de lesões musculoesqueléticas e riscos psicossociais, ajudando a indicar que fatores e potenciais alterações em matéria de políticas e práticas poderão continuar a promover a gestão de riscos de SST gerais e específicos nas empresas em diferentes países e setores.

## Bibliografia

- Kompier, M. & Marcelissen, F. (1990). *Handboek werkstress* [Handbook of work-related stress]. NIA, Amsterdam.
- Leka, S., Jain, A., Zwetsloot, G. & Cox, T. (2010). Policy-level interventions and work-related psychosocial risk management in the European Union. *Work and Stress*, 24 (3), 298-307.
- Leka, S., Jain, A., Cox, T. & Kortum, E. (2011). The development of the European framework for psychosocial risk management: PRIME-EF. *Journal of Occupational Health*, 53, 137-143.
- Nielsen, K. & Randall, R. (2013). Opening the black box: presenting a model for evaluating organization-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (5), 601-617.
- Westgaard, R.H. & Winkel J. (2011). Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems – a systematic review. *Applied Ergonomics*, 42, 261-296

**A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)** contribui para tornar os locais de trabalho na Europa mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos. A Agência investiga, desenvolve e distribui informação fidedigna, ponderada e imparcial em matéria de segurança e saúde, e organiza campanhas de sensibilização em toda a Europa. Criada pela União Europeia em 1994 e sediada na cidade espanhola de Bilbao, a Agência reúne representantes da Comissão Europeia, dos governos dos Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como destacados especialistas de cada Estado-Membro da UE e de outros países.

**Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho**

Santiago de Compostela 12, 5.º andar  
48003 Bilbao, Espanha  
Tel.: +34 944358400  
Fax: +34 944358401  
Endereço eletrónico:  
[information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



■ Publications Office