



Integração da SST nos processos de gestão empresarial Resumo de um relatório da Agência

As organizações têm formas diferentes de lidar com a segurança e saúde no trabalho (SST). Algumas têm pouca experiência neste domínio e limitam-se a reagir aos acidentes de trabalho, às doenças profissionais e ao absentismo à medida que estes vão surgindo. Outras procuram gerir a segurança e saúde no trabalho de uma forma mais sistemática, e mesmo pró-activa, integrando a SST na sua estrutura de gestão empresarial. Este relatório tem como objectivo fornecer provas e informações sobre a integração da SST no processo global de gestão empresarial, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável e um melhor desempenho organizacional, em termos gerais.

O presente relatório está dividido em três partes principais, cada uma delas com um enfoque específico: uma revisão bibliográfica, uma panorâmica das políticas conexas e exemplos de boas práticas.

Revisão bibliográfica

Esta revisão fornece uma panorâmica dos estudos que revelam os métodos mais eficazes de gestão da SST no seio de uma organização e até que ponto pode ser integrada na estrutura empresarial e administrativa de uma organização.

Em primeiro lugar, a revisão debruça-se sobre a integração da SST no processo de gestão. São debatidas as diferenças entre gestão tradicional e os modernos sistemas de gestão da SST, bem como a aplicação e a eficácia dos sistemas de gestão de SST. É também analisada a forma como a SST pode ser associada a programas eficazes de gestão e saúde ocupacional (por exemplo, através da promoção da saúde no local de trabalho). Uma vez que as organizações podem ter implementado simultaneamente vários sistemas de gestão e/ou normas de sistemas de gestão (no que diz respeito à qualidade, ao ambiente e à SST), a integração desses mesmos sistemas poderá revelar-se necessária. Assim sendo, a revisão abarca também os «sistemas de gestão integrados» (SGI).

Os estudos são unânimes em afirmar que a gestão da SST deve ser encarada como parte da estrutura global de gestão e não como um processo empresarial isolado. Acredita-se que quanto mais próxima a SST estiver do cerne das actividades de uma organização, melhor será o seu desempenho em tempos de mudança organizacional (provocada, por exemplo, por dificuldades económicas, fusões, redução de pessoal ou rápida inovação tecnológica). Contudo, um dos problemas que poderá eventualmente advir de uma integração plena será o de a SST receber menor atenção em comparação com outras questões: a prioridade é frequentemente concedida às questões consideradas urgentes e os assuntos relacionados com a produção são, em comparação, muito mais prementes. Alguns peritos salientam, por isso, a importância de encarar a SST como uma «agenda política» que deve ser promovida, pois por vezes entra em conflito com outras agendas (por exemplo, com a agenda de produção).



A obtenção de resultados positivos na área da SST requer muito mais do que a implementação de um sistema de gestão da SST bem integrado com outros programas e sistemas de gestão já existentes. As organizações têm ainda de lidar com os aspectos culturais e políticos associados ao local de trabalho, tema esse que será discutido na segunda parte da revisão.

Os resultados da revisão bibliográfica confirmam as afirmações a seguir apresentadas.

- Existe muita investigação e interesse nas questões de gestão da SST e de incorporação da SST nos processos globais empresariais e administrativos.
- A investigação sobre a eficácia da gestão da SST encontra-se ainda no início e debate-se com várias dificuldades metodológicas.
- As descrições e os exemplos de sistemas de gestão da SST revelam que estes sistemas se centram sobretudo na segurança (prevenção de acidentes) e não na prevenção de outros efeitos negativos para a saúde relacionados com o trabalho.
- Parecem existir poucos sistemas de gestão da SST centrados nos riscos organizacionais e nos efeitos psicossociais para a saúde (por exemplo, violência e conflitos no local de trabalho, problemas relacionados com a realização de turnos ou horas extraordinárias, etc.).
- Em termos gerais, o emprego ocasional (temporário ou a tempo parcial, teletrabalho, etc.) e o emprego em pequenas e médias empresas podem ser considerados dois factores importantes que colocam desafios substanciais à gestão da SST.
- Outro desafio à investigação consiste na prossecução dos estudos sobre a eficácia e qualidade das estratégias ou processos de gestão da SST e sobre a forma como estes cumprem os requisitos da Directiva-Quadro (1).

(1) Directiva do Conselho de 12 de Junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho (89/391/CEE).

Panorâmica das medidas adoptadas

A formulação, implementação e promoção de uma abordagem integrada e pró-activa da gestão da SST é apoiada por políticas e práticas estabelecidas aos níveis internacional, europeu e nacional. Tais políticas e práticas destinadas a promover e a apoiar a incorporação das questões de SST nas estruturas de gestão são também apresentadas no relatório. Nele são discutidas estratégias, disposições legais, normas, orientações, programas e campanhas, iniciados e promovidos por vários intervenientes, entre os quais organizações internacionais, instituições comunitárias, governos, associações de empregadores e trabalhadores, inspecções do trabalho, seguradoras, etc.

As políticas relacionadas com a gestão da SST incluem medidas de aplicação obrigatória e voluntária. O quadro legal sobre o qual assenta a gestão sistemática da SST e a implementação dos sistemas de gestão da SST foi estabelecido no seio da União Europeia através da Directiva-Quadro. A directiva define os objectivos de base da gestão da SST e as medidas necessárias para a concretização de tais objectivos. A aplicação da legislação é adjuvada por várias iniciativas voluntárias direccionadas para a melhoria da SST. A Organização Internacional do trabalho (OIT) desempenha um papel importante na promoção da aplicação e implementação de sistemas de gestão voluntários da SST. A abordagem da OIT é apoiada por várias práticas nacionais, incluindo por orientações nacionais e programas promocionais.

Os exemplos de acções implementadas com sucesso em diversos países da União Europeia e descritos no relatório confirmam que:

- O desenvolvimento e a implementação de políticas de gestão da SST requerem a cooperação de diferentes intervenientes, incluindo governos, seguradoras, associações de empregadores e sindicatos. Esta cooperação é um factor fundamental para o sucesso das iniciativas.
- Podem ser disponibilizados incentivos vários (incluindo seminários, ferramentas e acções de formação gratuitos) para levar as organizações a desenvolver as suas estratégias de gestão da SST.
- A sustentabilidade, que deve ser energeticamente promovida, é um dos principais factores que influenciam o impacto a longo prazo destas políticas.
- É necessário apostar num maior desenvolvimento destas políticas e práticas para assegurar uma melhor integração de todas as questões relacionadas com a SST no seio dos processos globais empresariais e administrativos.

Estudos de caso

Muitas organizações têm revelado interesse na prossecução de esforços sistemáticos e contínuos para a melhoria das condições de SST. Algumas organizações não se limitam apenas a cumprir os regulamentos. Em vez disso, promovem actividades destinadas a incorporar a cultura de SST na sua cultura global empresarial. Nestas organizações, a gestão da SST é normalmente considerada uma parte integrante da gestão no seu conjunto. Os estudos de caso apresentados no relatório fornecem exemplos e boas práticas para a incorporação da SST nos processos globais empresariais e administrativos. Para tal, apresenta uma selecção de 20 casos e um panorama da situação em 12 Estados-Membros da União Europeia.

Os casos apresentados revelam que, entre outras vantagens, a melhoria da gestão da SST pode:

- aumentar a motivação dos trabalhadores e melhorar o processo de avaliação de riscos e de avaliação da implementação da SST;
- melhorar as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, reduzir a taxa de acidentes de trabalho, o número de dias de trabalho perdidos devido a acidentes e doenças profissionais e os custos decorrentes destas situações.

Muitos dos exemplos apresentados no relatório são relativos a organizações que se esforçam por melhorar continuamente as condições de trabalho e a saúde e segurança dos seus trabalhadores. Esta sua actuação não se deve apenas a razões de ordem moral, mas também porque acreditam que a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável resultará na redução dos prejuízos e no aumento da produtividade e da competitividade. Considera-se que uma gestão eficiente da SST está intimamente relacionada com as actividades estratégicas destinadas a melhorar o desempenho global das organizações.

Como aceder ao relatório

O texto integral do relatório encontra-se disponível em inglês no sítio *web* da Agência <http://osha.europa.eu>, de onde pode ser descarregado gratuitamente.

Esta ficha técnica encontra-se disponível em todas as línguas da União Europeia no seguinte endereço: <http://osha.europa.eu/pt/publications/factsheets>.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPANHA

Tel.: +34 944794360, fax: +34 944794383

Correio electrónico: information@osha.europa.eu

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Reprodução autorizada mediante indicação da fonte. Printed in Belgium, 2010

