

SAÚDE OCUPACIONAL

As vantagens para as empresas



trabalhadores **saudáveis**
empresas com **+** **SUCESSO**



Este documento foi alvo de consulta pública entre outubro e novembro de 2019, tendo sido disponibilizado no microsite do Programa Nacional de Saúde Ocupacional, da Direção-Geral da Saúde (<https://www.dgs.pt/saude-ocupacional.aspx>).

FICHA TÉCNICA

Portugal. Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde.
SAÚDE OCUPACIONAL: as vantagens para as empresas – Trabalhadores mais saudáveis,
empresas com mais sucesso!
Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2020.

PALAVRAS CHAVE

Saúde ocupacional; Segurança e saúde do Trabalho; Saúde dos trabalhadores; Vantagens.

EDITOR

Direção-Geral da Saúde
Alameda D. Afonso Henriques, 45 1049-005 Lisboa
Tel.: 218 430 500
Fax: 218 430 530
E-mail: geral@dgs.min-saude.pt
www.dgs.pt

AUTORES

Sandra Moreira – Equipa de Coordenação do Programa Nacional de Saúde Ocupacional
José Rocha Nogueira – Coordenador do Programa Nacional de Saúde Ocupacional
DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE PREVENÇÃO DA DOENÇA E PROMOÇÃO DA SAÚDE
DIVISÃO DE SAÚDE AMBIENTAL E OCUPACIONAL / PROGRAMA NACIONAL DE SAÚDE OCUPACIONAL.

ESTE DOCUMENTO FOI REVISTO E APROVADO POR:

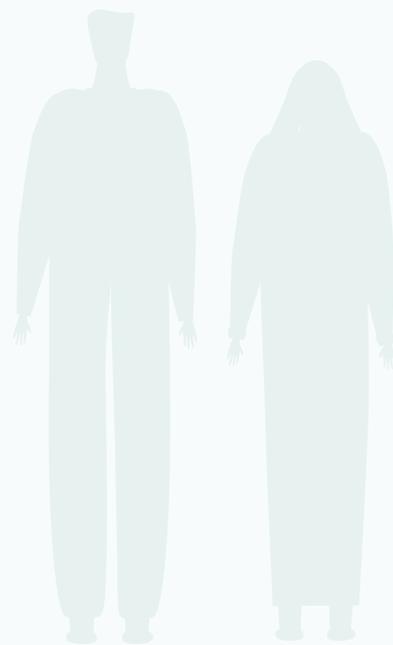
Equipa de Coordenação do PNSOC: *Carolina Nunes; Eva Miriam Rasteiro; Fátima Ramalho.*

Comissão Técnica de Acompanhamento do Programa Nacional de Saúde Ocupacional: *Alexandra Monteiro; Alice Manuela Pinto; Ana Dias; Carmen Velosa; Cíntia Reis; Elisabete Branco; Inês Castro; João Camacho; João Crisóstomo Borges; Manuel José Galego; Maria João Manzano; Regina Rocha; Susana Alves; Susana Silva; Teresa Galhardo.*

Lisboa, abril, 2020

Índice

Considerações Prévias	06
1. Introdução	10
2. Vantagens da Saúde Ocupacional	12
2.1. A SO ultrapassa a mera obrigação legal, pois é indispensável à boa gestão empresarial	12
2.2. A SO é um investimento no presente e para o futuro, vital e lucrativo para qualquer empresa	14
2.3. A SO fomenta a produtividade, a qualidade e é uma vantagem competitiva	17
2.4. A SO é um importante contributo para a responsabilidade social e para a sustentabilidade	20
2.4.1. Responsabilidade Social	24
2.4.2. Desenvolvimento Sustentável	25
2.5. A SO é um excelente cartão de visita e valoriza a imagem da empresa	29
3. Referências bibliográficas	32



Considerações prévias

De acordo com as estimativas mundiais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), todos os anos “**2,78 milhões de trabalhadores¹ morrem** devido a doenças profissionais² e a acidentes de trabalho³ e **374 milhões de trabalhadores são vítimas de acidentes de trabalho não fatais**” (1). Estes dados revelam que, diariamente, 7500 pessoas morrem devido a condições de trabalho

inadequadas (“perigosas”) e insalubres (**Figura 1**) vítimas de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho que, no seu conjunto, representam 5% a 7% das mortes de todo o mundo. Os dias de trabalho perdidos por doença ou acidente de trabalho representam quase 4% do PIB mundial (1) – **Figura 1**.

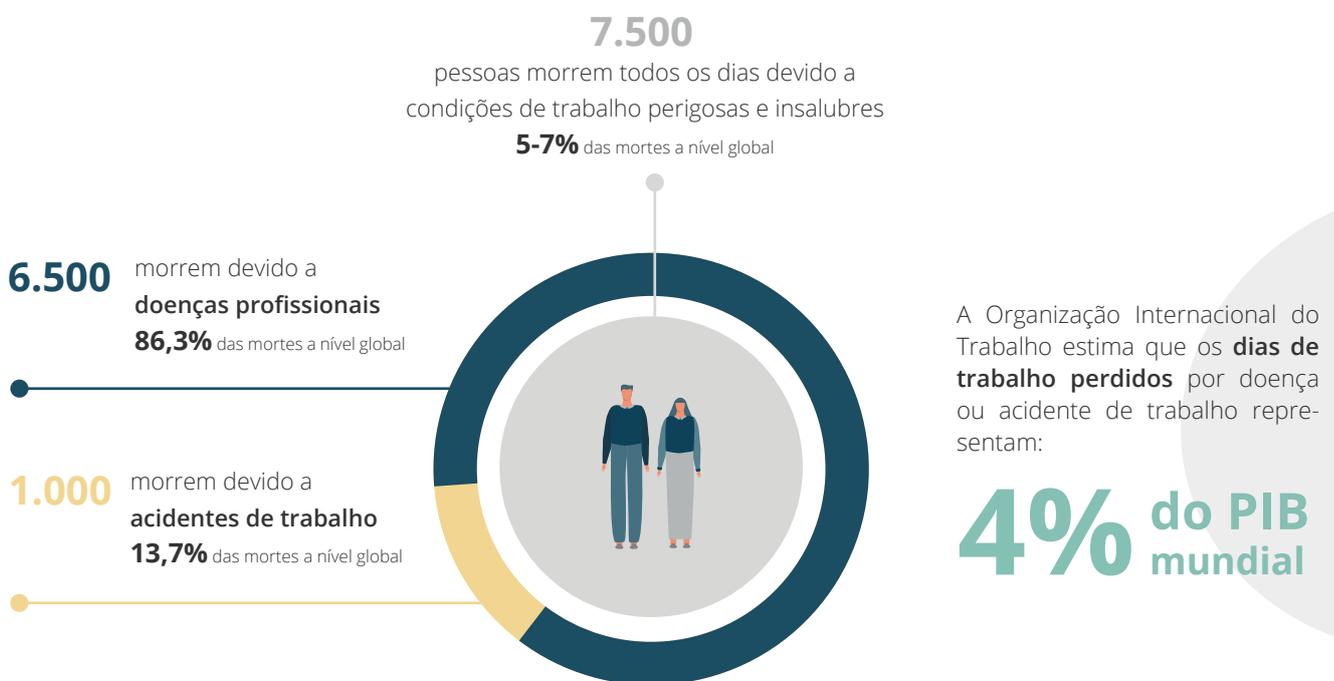


Figura 1. Estimativas mundiais da mortalidade e do impacte estimado das doenças profissionais e acidentes de trabalho no Produto Interno Bruto (PIB).

Fonte: Adaptado da Organização Internacional do Trabalho, 2019 (1)

¹ Para efeitos do presente documento “trabalhador” e “colaborador” são sinónimos, ao considerar-se que este último é um “trabalhador por conta de outrem”.

² *Doença profissional* é toda a doença contraída pelo trabalhador na sequência de uma exposição a um ou mais fatores de risco presentes na atividade profissional, nas condições de trabalho e/ou nas técnicas usadas durante o trabalho, e que não representa normal desgaste do organismo. A causa das doenças profissionais é, muitas vezes, difícil de determinar. Uma das dificuldades é devido ao período de latência (o facto de poder demorar anos até que a doença produza um efeito perceptível ou visível ao trabalhador). Por vezes, quando esta doença é identificada pode ser demasiado tarde para uma intervenção junto do trabalhador em concreto, mas a sua participação (obrigatória ao abrigo do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 2/82, de 5 janeiro) deverá desencadear medidas preventivas para que outros trabalhadores, nas mesmas condições de exposição profissional, não manifestem a doença.

³ *Acidente de trabalho* é aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte (artigo 8.º, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro).

A nível nacional, somente no ano 2015 registaram-se **208.457 acidentes de trabalho**, dos quais 161 foram mortais, e entre 2010 e 2017 foram confirmadas, em média, **3.533 doenças profissionais por ano** (2). Considerando a estimativa mundial da OIT e os dados nacionais do PIB para o ano 2018 (3), em Portugal, os dias de trabalho perdidos por doença ou acidente de trabalho correspondem a cerca de 8.064,5 milhões de euros por ano.

Estes dados revelam que é **indispensável que as empresas⁴ identifiquem e avaliem os riscos existentes no local de trabalho, visando a adoção de medidas de prevenção** (ex. modificação do local de trabalho, dos seus processos e/ou da sua organização), que garantam que o trabalho é realizado da forma mais adequada, segura e aceitável à luz dos atuais conhecimentos, e que atestem que as medidas instituídas evitam, efetivamente, os efeitos adversos na saúde dos trabalhadores. Os dados sugerem ainda que existe um longo caminho a percorrer para reverter a tendência global do aumento dos níveis de exposição profissional (1).

Embora o trabalho esteja a sofrer profundas alterações, devido ao efeito transformador da globalização, das novas tecnologias, da inteligência artificial, das alterações demográficas, das formas “atípicas de emprego”, das alterações climáticas e da transição para uma economia verde (1), estas e outras alterações não podem ser justificação para a inexistência do decréscimo da morbi-mortalidade associada ao trabalho. Pelo contrário, estas alterações deverão ser vistas como um “motor” e um excelente enquadramento para a melhoria das condições de trabalho que garantam a saúde e segurança dos trabalhadores.

Reconhece-se que são **inúmeros os “perigos”**

(também denominados por “fatores de risco”) existentes nos locais de trabalho, uns mais óbvios e de fácil identificação, ao nível da edificação e dos equipamentos (ex. máquinas não protegidas; ferramentas em mau estado de conservação), e outros que **podem não ser tão evidentes e perceptíveis**, podendo ser de natureza: química (ex. tintas, agentes desinfetantes e de limpeza, fitofarmacêuticos); física, nas suas diversas formas de energia (ex. ruído, vibração, radiação e temperatura); biológica (ex. bactérias, vírus e fungos); psicossocial (ex. associados à natureza, conteúdo ou carga de trabalho inadequados, falta de suporte social no trabalho, existência de conflito trabalho-família, entre outros); e biomecânica, associada à não aplicação dos princípios ergonómicos (ex. atividades com inadequada movimentação manual de cargas pesadas, com posturas incorretas e/ou com posições articulares extremas, como o trabalho de pé durante longas horas).

Considera-se, que a **solução do empregador⁵ deverá, prioritariamente, consistir na eliminação dos “perigos” e não na adaptação dos trabalhadores às condições inadequadas do trabalho**. Note-se que, por exemplo, os acidentes de trabalho não cessam simplesmente pelo facto de os trabalhadores estarem conscientes das necessárias questões de segurança: a consciencialização para uma cultura de segurança poderá ajudar, mas, por si só, não altera inadequadas condições de trabalho que conduzem à lesão, doença ou mesmo a morte do trabalhador.

De realçar que, de acordo com a Constituição da República Portuguesa, **é um direito do trabalhador prestar o trabalho em condições de higiene, segurança e saúde**. Estas condições deverão possibilitar que os trabalhadores alcancem elevados níveis de conforto e bem-estar físico,

⁴ Para efeitos do presente documento “empresas” e “organizações” são sinónimos e integram todos os ramos de atividade nos setores público, privado ou cooperativo e social.

⁵ “Empregador” é a pessoa singular ou coletiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores (alínea c), artigo 4.º, Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação). No âmbito da Administração Pública deverá considerar-se “empregador público” o Estado ou outra pessoa coletiva pública que constitui vínculos de emprego público, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

melhoria da saúde individual e o reforço de práticas e estilos de vida saudáveis (4).

É desta forma extremamente importante que as empresas procurem assegurar **ambientes de trabalho saudáveis**^{6,7}, isto é, ambientes em que os trabalhadores e os empregadores colaboram conjuntamente no processo de melhoria contínua quanto à proteção e promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores e garantam a sua segurança, em prol da sustentabilidade do trabalho. Para o efeito é indispensável que a empresa **organize e assegure o adequado funcionamento dos serviços de Saúde Ocupacional/Segurança e Saúde do Trabalho (SO/SST) para todos os trabalhadores**, ao abrigo do estabelecido na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação.

Salienta-se, que **a Saúde Ocupacional (SO) é um direito consagrado na Lei de Bases da Saúde** (Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro) a que todos os trabalhadores devem beneficiar durante a sua vida profissional. Tem por finalidade a prevenção dos riscos profissionais e a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores (5) e envolve várias áreas de especialização (ex. medicina do trabalho, enfermagem do trabalho, segurança do trabalho, higiene do trabalho, psicologia do trabalho, ergonomia, entre outras). Entre os principais **objetivos da SO** destacam-se:

a) A promoção e manutenção de elevados níveis de saúde e bem-estar físico, mental e social de todos os trabalhadores;

b) A prevenção de efeitos adversos na saúde dos trabalhadores, designadamente por uma contínua vigilância da saúde;

c) A proteção dos trabalhadores a exposições profissionais suscetíveis de comprometer a sua saúde;

d) A integração e manutenção de trabalhadores num ambiente de trabalho ajustado às suas necessidades físicas e mentais (adaptação do trabalho ao Homem).

Significa assim que a melhoria contínua da SO/SST deverá ser reconhecida como “um pilar crucial para a qualidade, competitividade e inovação de qualquer empresa, para a garantia de sustentabilidade do emprego em Portugal, bem como para o incremento da qualidade de vida, da saúde e bem-estar dos trabalhadores, das suas famílias e da sociedade em geral” (5), o que justifica e exige um forte investimento do mundo empresarial.

Este documento enquadra-se no âmbito da Ação 2.3. do Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC): Extensão 2018/2020 (5) e tem por objetivo identificar e sistematizar as principais vantagens da SO para as empresas, visando realçar a importância da SO junto de empregadores, trabalhadores e seus representantes e sua relevância para a gestão e estratégia de negócio (6) da empresa.

⁶ Um ambiente saudável é, por definição, também um local de trabalho seguro.

⁷ O conceito de ambiente de trabalho saudável integra (32): a) Questões de saúde, bem-estar e segurança nas condições de trabalho em geral; b) Questões de saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a cultura organizacional de trabalho, modelo de gestão e valores da entidade empregadora; c) Recursos que apoiem e incentivem a saúde individual no trabalho; d) Envolvimento da empresa na comunidade visando melhorar a saúde dos trabalhadores, das suas famílias e de outros membros da comunidade.

1. Introdução

Porque devo apostar na Saúde Ocupacional
Quais as vantagens para a empresa
É só um custo ou há benefícios



Estas questões são frequentemente colocadas pelos empregadores/gestores quando se deparam com a obrigação legal de cumprir o “Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho” (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação) e, sobretudo, quando têm de organizar e manter o funcionamento dos serviços de SO, também denominados por serviços de SST.

Embora seja difícil obter um resultado preciso do impacto positivo da SO/SST numa empresa, é incontestável que as vantagens empresariais, nesta matéria, são inúmeras. Importa frisar que somente o custo dos acidentes de trabalho, das doenças profissionais e da falta de bem-estar no trabalho, acrescido do impacto económico que têm na produtividade, competitividade e qualidade do trabalho colocam em evidência que a SO/SST é imprescindível a uma boa gestão empresarial.

Mas a importância e relevância da SO/SST no meio empresarial poderá ser de mais fácil perceção (5) quando se responde a algumas questões:

- *Poderia a ocorrência de um acidente de trabalho de elevada gravidade obrigar a sua empresa a parar?*
- *A perda de um ou mais dos seus principais trabalhadores prejudicaria a sua empresa?*
- *Ficaria a ganhar com seguros de acidentes de trabalho mais baratos e com um aumento de produtividade?*

- *Os seus trabalhadores, clientes ou investidores esperam da sua empresa uma abordagem responsável e sustentada?*

Se a resposta a alguma destas questões é “sim”, é provável que a SO/SST seja um fator determinante (7) para o sucesso da sua empresa.

Neste contexto, o presente documento tem por objetivo identificar e fundamentar, de forma sucinta, cinco principais vantagens da SO nas empresas (**Figura 2**):

- **Vantagem 1.** A SO ultrapassa a mera obrigação legal, pois é indispensável à boa gestão empresarial;
- **Vantagem 2.** A SO é um investimento no presente e para o futuro, vital e lucrativo para qualquer empresa;
- **Vantagem 3.** A SO fomenta a produtividade e a qualidade e é uma vantagem competitiva;
- **Vantagem 4.** A SO é um importante contributo para a responsabilidade social e para a sustentabilidade da sua empresa;
- **Vantagem 5.** A SO é um excelente cartão de visita e valoriza a imagem da sua empresa.

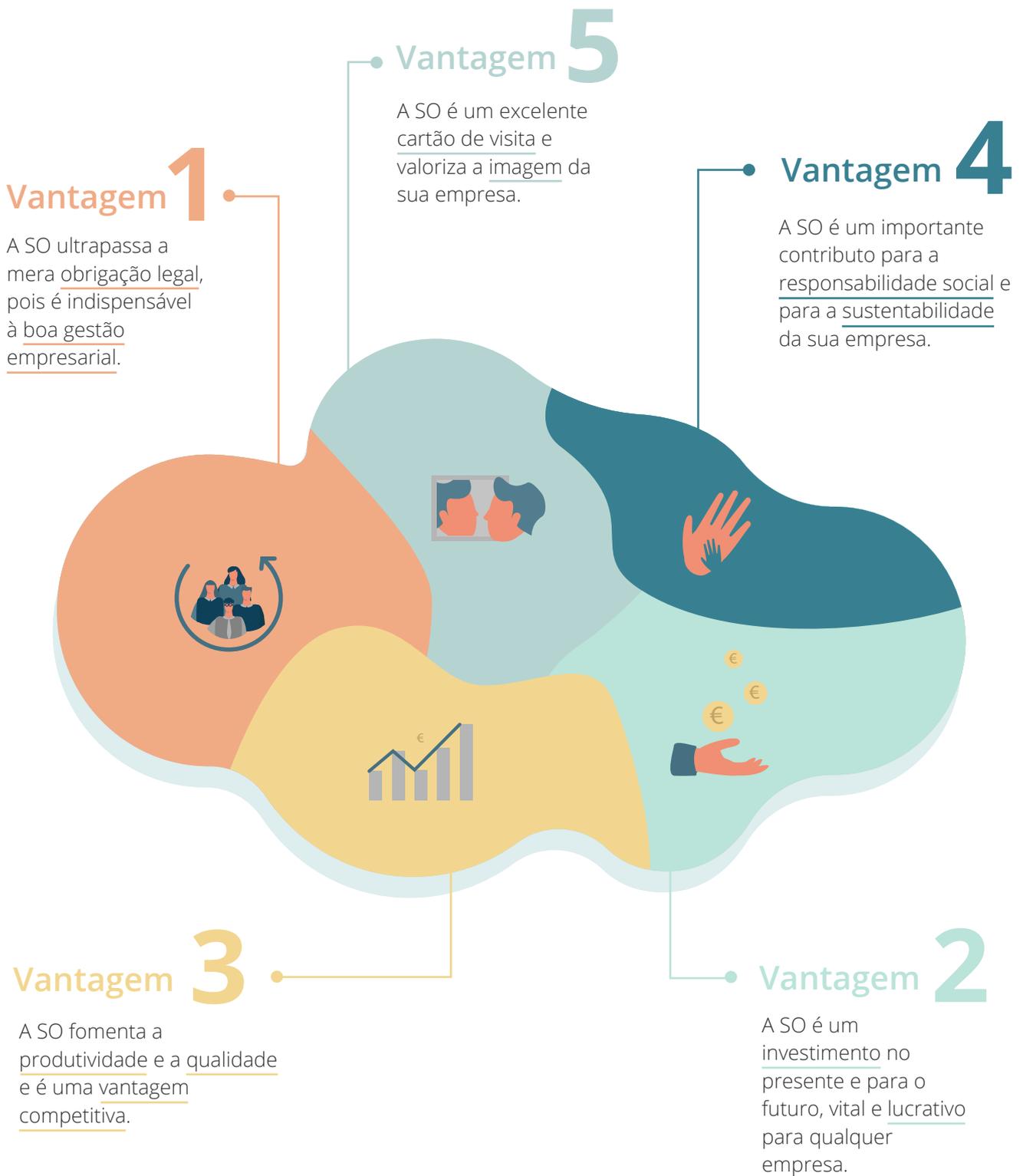


Figura 2. Principais vantagens da Saúde Ocupacional (SO) para as empresas.

2. Vantagens da Saúde Ocupacional

2.1. A SO ultrapassa a mera obrigação legal pois é indispensável à boa gestão empresarial



Qualquer empregador tem a responsabilidade legal e moral de proteger os seus trabalhadores contra os riscos profissionais a que estão expostos no trabalho. Mas proteger os trabalhadores é também proteger a empresa, dado que o sucesso desta depende, em grande parte, das pessoas e da sua saúde e bem-estar. Por isso, uma gestão empresarial inteligente assegura adequados serviços de SO/SST a todos os trabalhadores.

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, regulamenta o “Regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho”, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, no que respeita à prevenção. Este Regime estabelece, entre outros aspetos, os princípios gerais de prevenção de riscos profissionais, as obrigações gerais do empregador e do trabalhador, as exigências de organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde do trabalho, assim como os requisitos de consulta, informação e formação dos trabalhadores nesta matéria.

Mas o cumprimento dos requisitos de SO/SST ultrapassa largamente os limites de uma “obrigação administrativa” (8) e legal: estes requisitos são essenciais à boa gestão empresarial e à estratégia de negócio e de crescimento (6) da empresa. Isto porque o êxito de qualquer empresa advém, antes de mais, do êxito dos seus trabalhadores, ou seja, das suas capacidades, talento, dedicação e empenho pessoal no trabalho, que só é plenamente alcançado se os trabalhadores sentirem bem-estar e segurança no trabalho e beneficiarem de bons níveis de saúde.

Uma equipa descontente com o trabalho ou a viver e conviver num mau ambiente de trabalho é, muito provavelmente, uma equipa infeliz, pouco produtiva, “doente” e que “não brilha”. Sem uma boa *performance* dos trabalhadores não há potencial de sucesso da empresa. Por este motivo, os líderes das empresas não podem dar-se ao luxo de não criar adequados contextos de trabalho para que as suas equipas sejam produtivas, inovadoras e criativas: é essencial que o trabalho seja seguro e positivo para a saúde, pois somente com ambientes de trabalho saudáveis é possível que os trabalhadores sejam “embaixadores” do negócio e se sintam parte integrante da empresa.

Nesta perspetiva, o incremento das disposições legais de SO/SST deve ser visto como imprescindível à boa gestão empresarial (**Figura 3**), dado que estas promovem ambientes de trabalho saudáveis que:

- Afetam positivamente a saúde e bem-estar do trabalhador e valorizam o capital humano, “fator-chave” da empresa e do seu desenvolvimento e progresso;
- Contribuem para a redução do absentismo (faltas ao trabalho por doença ou acidente de trabalho) e do presentismo (estar no trabalho, mas sem produzir) e para o aumento da satisfação no trabalho, com impacte benéfico na produtividade e na qualidade de trabalho;
- Criam um contexto adjuvante para atrair, recrutar, motivar e assegurar (reter) a continuidade dos melhores profissionais na empresa, sobretudo quando associado a justos salários, adequada

formação e boas perspectivas de progressão da carreira;

- Incrementam uma grande oportunidade para os gestores intermédios e chefes de equipa liderarem pelo exemplo e reforçarem comportamentos corretos e boas práticas, pelo contacto pessoal e estreito com os trabalhadores e pelo envolvimento no seu quotidiano de trabalho (ex. a decisão da chefia em utilizar um equipamento de proteção terá, certamente, uma forte influência nas atitudes dos seus trabalhadores; elogiar os bons exemplos em SO/SST e aproveitar as práticas menos positivas para melhorar, criará certamente melhores contextos de trabalho).

No entanto, deve referir-se que o êxito da gestão empresarial em matéria de SO/SST depende, substancialmente, do envolvimento e nível de compromisso do empregador, chefias e trabalhadores. Por este motivo, é essencial que os gestores intermédios e chefes de equipa da empresa estejam sensibilizados e informados em matéria de SO/

SST, dado que planejar, liderar, coordenar e controlar a organização do trabalho e as atividades de trabalho, de vários trabalhadores, tem um grande impacto na carga geral de trabalho e no controlo e suporte social, podendo influenciar fortemente a sua saúde (9) e bem-estar. Mostra-se igualmente importante a participação dos trabalhadores e seus representantes (6) na resolução de constrangimentos no âmbito da SO/SST.

Salienta-se ainda que o processo de gestão da empresa em SO/SST não se deve limitar a reagir aos incidentes que ocorrem, nem ser negligenciado quando não existem acidentes de trabalho (6). É fundamental existir uma cultura de prevenção, suportada numa adequada avaliação de riscos profissionais (realizada pelos serviços de SO/SST), que fundamente as necessárias medidas de prevenção e de proteção, que consubstancie e melhore a vigilância da saúde dos trabalhadores e que desencadeie, entre outras, ações de promoção da saúde no local de trabalho.

Em suma: Os requisitos de SO/SST, para além de assegurarem que a “empresa é cumpridora da lei”, devem ser reconhecidos como de importância elementar para o seu pleno funcionamento e integrados nas operações normais de gestão, dado que contribuem para assegurar a saúde e o bem-estar dos elementos-chave da empresa – os trabalhadores – o que é indispensável ao bom funcionamento e progresso de qualquer empresa.

I. Lembre-se que trabalha com pessoas

- Não as leve à exaustão
- As pessoas não são máquinas
- Trate-as com dignidade e respeito
- Afete os recursos adequados em termos de tempo e remuneração

II. Escute os seus trabalhadores e dialogue com eles

- Seja inclusivo
- Faça-o frequentemente
- Reconheça e valorize o trabalho e o empenho dos trabalhadores
- Desenvolva competências humanas dos supervisores, gestores e chefias

III. Avalie e monitorize os riscos a que os trabalhadores estão expostos

- Não se limite a reagir a incidentes: previna-os
- Organize adequados Serviços de SO/SST
- Controle os riscos na fonte
- Avalie se as medidas preventivas adotadas são eficazes

IV. Solucione rapidamente os problemas do seu local de trabalho

- Garanta boas condições de trabalho
- Não deixe que os problemas identificados se arrastem
- Incentive a participação ativa dos trabalhadores na resolução de problemas

V. Melhore as competências em matéria de SST

- Das chefias e cargos de topo
- Dos representantes dos trabalhadores
- Dos trabalhadores em geral

Figura 3. Regras de ouro para uma melhor gestão das empresas. (Adaptado da Comissão Europeia, 2016 (7))

2.2. A SO é um investimento no presente e para o futuro, vital e **lucrativo** para qualquer empresa



Embora os empresários e gestores invoquem, quase sempre, os elevados custos da “segurança” e da “medicina do trabalho” na discussão dos orçamentos das suas empresas, por considerarem que o seu retorno é de longo prazo e de carácter hipotético, as vantagens económicas da adequada organização e funcionamento dos serviços de SO/SST nunca foram tão evidentes.

Por cada acidente de trabalho que não ocorra numa empresa existe um valor considerável que não é gasto, logo que é poupado. Mas é importante ter também noção que, por cada acidente de trabalho que não ocorra, há alguém que não fica ferido ou incapacitado ou, ainda, alguém que sobrevive.

O investimento de uma empresa na prevenção de riscos profissionais diminui a possibilidade de um trabalhador mais qualificado ser gravemente ferido num acidente de trabalho, de o trabalhador mais criativo da empresa se ausentar ao trabalho por esgotamento ou devido a intoxicação no local de trabalho (resultando, por exemplo, numa irritação ocular, perturbação neurológica, respiratória ou digestiva), ou ainda de o trabalhador mais experiente da sua empresa cometer mais erros de produção devido a constantes dores associadas a lesões músculo-esqueléticas (8), colocando em causa a qualidade do produto ou serviço da empresa.

Os exemplos anteriores pretendem salientar que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais podem ter um elevado impacto no funcionamento das empresas, conduzindo a avultados custos (10), nem sempre fáceis de apurar e que usualmente são pouco percecionados (11) pelo empregador e pela sociedade em geral.

Mas, na verdade, qualquer empresa pode obter benefícios consideráveis do investimento em SO/SST (7). Os estudos revelam que cada euro que um empregador investe em SST tem um retorno superior ao dobro (8) (12), assumindo-se que medidas de SO/SST, quando bem planeadas, adequadas e revistas sistematicamente, podem proporcionar um retorno económico que é 3 a 10 vezes (13) superior ao investimento monetário, registando-se em algumas situações uma rentabilidade de 12:1 (benefício de 12 euros por cada euro investido em SO/SST) (7).

Depreende-se assim, que os “gastos” com a SO/SST são na verdade um investimento que compensa (12). Quando o empregador investe na prevenção de riscos profissionais (incluindo boas condições de trabalho), organiza os serviços de SO/SST, de qualidade e adequados à população trabalhadora e aos riscos profissionais existentes na empresa, e está assegurado o total cumprimento (6) dos requisitos legais de SO/SST, diminui a possibilidade de ocorrência/agravamento de lesões e de doenças (12), ou mesmo a morte de trabalhadores, para além de este investimento contribuir para diminuir o absentismo e os custos de saúde, melhorar a moral do trabalhador, assegurar a redução dos prémios de seguro e promover o desempenho e a produtividade da empresa (11).

Neste contexto, é de realçar que um acidente de trabalho, muito grave ou mortal, pode ocasionar consequências financeiramente críticas numa empresa de grande dimensão, mas, numa pequena empresa, a ocorrência desta situação pode constituir um desastre financeiro (8) (7), tendo em conta a maior dificuldade em substituir trabalhadores “chave” da empresa (muitos dos quais com atividades e responsabilidades diversas e transversais a várias áreas da empresa)

e de suportar os custos associados. Em certas situações, um acidente de trabalho pode conduzir ao encerramento da empresa: 60% das empresas que param a laboração por mais de 9 dias acabam por fechar (7).

Importa também alertar que existem custos, diretos e “visíveis” (ou segurados) e custos indiretos, invisíveis ou ocultos. Reconhece-se que os efeitos microeconómicos relativos à SO/SST só podem ser medidos indiretamente (12), estimando-se que os custos indiretos sejam quatro a dez vezes superiores (10) em relação aos custos diretos. Nesta estimativa de custos em SO/SST, os estudos indicam que a componente mais importante é a “qualidade de vida” (14): contabilizar o custo relativo ao impacte que as perdas de saúde, motivadas pelo trabalho, têm na vida do trabalhador (14) e que dizem respeito ao valor da perda de qualidade de vida ou à perda da própria vida.

Em termos gerais, considera-se que os custos mais comuns (13) (14) para a empresa encontram-se relacionados com os custos do absentismo ao trabalho (ou seja, dos dias de trabalho perdidos devido a lesão, doença ou morte), dos cuidados de saúde (como despesas globais de saúde e de reabilitação), de seguro e de incapacidade, e os custos relacionados com as interrupções nos processos de produção, incluindo a substituição temporária de trabalhadores, o recrutamento, a subcontratação e/ou pagamento de horas extraordinárias (Figura 4).

No que se refere aos trabalhadores, os custos diretos provocados por doença ou acidente de trabalho estão relacionados essencialmente com a perda de rendimentos, a possível perda do

emprego e os custos com os cuidados de saúde. Relativamente aos custos indiretos, intangíveis (1) e, frequentemente, difíceis de quantificar, estes estão associados a um incomensurável sofrimento humano, do próprio e da família (1), à eventual redução da capacidade para o trabalho com que o trabalhador fica após lesão ou doença, assim como às repercussões ao nível da qualidade de vida e do bem-estar físico e emocional (1) do trabalhador e suas consequências a nível familiar e social.

Esta realidade, trágica e lamentável, das doenças e acidentes de trabalho é, em grande medida, evitável (1) pelo desenvolvimento de estratégias de prevenção eficazes nas empresas, que não só assegurem o “valor humano” da população trabalhadora, como também reduzam o fardo social associado aos danos na saúde associados ao trabalho.

Entende-se desta forma, que a falta de SO/SST gera custos para as empresas (13), dado que desvaloriza o capital humano da empresa e afeta a produtividade, a competitividade e a reputação nas cadeias de abastecimento (1) (6). Por este motivo, independentemente da dimensão da empresa e das condições do mercado financeiro (que exercem forte pressão nas empresas para se atingirem as metas financeiras a curto prazo e as expectativas de lucro dos acionistas), o empregador deve assegurar a organização, funcionamento e qualidade dos serviços de SO/SST e o acesso a estes serviços por todos os trabalhadores da empresa, bem como garantir o necessário investimento na prevenção primária de doenças e lesões profissionais, dado que é rentável e um fator de economia (15), que evita mortes, lesões, incapacidade e sofrimento humano.

Em suma: O investimento nos serviços de SO/SST deve ser visto como um “bom negócio” que acarreta em si importantes vantagens económicas para a empresa, dado que existem benefícios decorrentes das medidas de prevenção instituídas (16) e das medidas de promoção da saúde que, quando incrementadas, possibilitam o desenvolvimento do potencial de saúde (17) dos trabalhadores. Este investimento da empresa traduz-se ainda num benefício económico-social para a comunidade. Quando o investimento é centrado em melhorias tangíveis e eficazes em matéria de SO/SST (7) e é suportado numa adequada avaliação de risco existe, certamente, maiores benefícios.

CUSTOS DIRETOS

- Remuneração de trabalho não realizado.
- Despesas médicas (incluindo a assistência médica e cirúrgica e a reabilitação médica e funcional para a vida ativa).
- Indemnizações.
- Aumento do custo do seguro de acidentes de trabalho e/ou perda dos prémios associados.

CUSTOS INDIRETOS

- Perda da qualidade de vida do trabalhador, sobretudo nas situações de acidente de trabalho que conduzem a incapacidade e a sequelas de saúde irreversíveis.
- Reintegração profissional e social, incluindo a adaptação do posto do trabalho.
- Reparação ou substituição de máquinas ou equipamentos danificados.
- Redução ou paragem temporária de produção (ex. interrupções devido a acidente).
- Formação:
 - do(s) “trabalhador(es) de substituição”;
 - nas situações de reabilitação profissional do trabalhador acidentado.
- Acréscimo de:
 - procedimentos administrativos e jurídicos (incluindo relatórios, participações e comunicações);
 - avaliações de risco suplementares.
- Redução da produtividade e/ou qualidade de trabalho:
 - sobretudo se o absentismo for de um “trabalhador-chave”;
 - até que o “trabalhador de substituição” tenha o mesmo nível de rendimento e de técnica;
 - devido à influência negativa no bem-estar e relações de trabalho entre colegas do trabalhador acidentado (ex. sentimento de preocupação, insegurança, revolta e desmotivação).
- Quebra / enfraquecimento / deterioração das relações e confiança com investidores, fornecedores, clientes e entidades públicas.
- Perda de contratos importantes.
- Desvalorização da marca da empresa

Figura 4. Exemplos de custos diretos e indiretos relacionados com acidentes de trabalho.

2.3. A SO fomenta a **produtividade**, a **qualidade** e é uma **vantagem competitiva**



Ter trabalhadores com a moral elevada, empenhados no seu trabalho e poucas vezes doentes faz toda a diferença para conquistar novos negócios, para conservar clientes e/ou para expandir a empresa. Um adequado serviço de SO/SST pode promover resultados positivos na saúde e bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, na motivação dos trabalhadores e na produtividade da empresa.

O trabalho é um fator determinante para a saúde (1) que desempenha um papel fulcral na vida do ser humano, sobretudo se tivermos em conta que a maioria das pessoas passa cerca de 8 horas por dia no local de trabalho, seja este um escritório, uma fábrica, uma plantação, um estaleiro, ou outro. É o trabalho que garante a subsistência do ser humano e a satisfação das necessidades materiais e sociais, que proporciona uma rede de relações e interações (1) sociais, e que possibilita prosperar e desenvolver o capital humano. Permite ainda ampliar as oportunidades de escolha e de bem-estar, para além de dar um sentido de identidade, de pertença e de propósito (1) (18) à vida humana.

Considera-se assim, que um ambiente de trabalho saudável é fonte de desenvolvimento pessoal, reforça as competências e as capacidades individuais e contribui para o desenvolvimento do potencial de saúde e bem-estar do trabalhador e seus fatores de proteção (17).

Contudo, quando os locais de trabalho são insalubres e inseguros, os trabalhadores exercem atividades em condições adversas para a saúde, o clima organizacional do trabalho é desajustado, instável ou pouco “são de valores humanos”, ou ainda quando existe um baixo suporte social (de colegas e chefias) e/ou existe uma inadequação entre competências exigidas e a categoria profissional do trabalhador, estas e outras condições

conduzem à redução dos níveis de saúde (17), bem-estar, motivação e satisfação do trabalhador e, conseqüentemente, afetam negativamente a empresa a vários níveis, como por exemplo o apresentado na **Figura 5**.

Embora a obtenção do lucro constitua uma prioridade da empresa, é imprescindível que o trabalho não seja visto como uma “mercadoria”. Os ambientes de trabalho saudáveis, humanizados e que assegurem condições dignas de trabalho são indispensáveis ao negócio da empresa (6), devendo existir a contínua preocupação de reduzir (quando não seja possível eliminar) as exposições ocupacionais nocivas para os trabalhadores (ex. poeiras e gases, ruído, vibrações, temperaturas extremas, carga de trabalho, entre outros).

Reconhece-se que o bem-estar geral dos trabalhadores é determinante para o sucesso da empresa (1) e está estreitamente ligado a todos os aspetos da vida profissional: com a qualidade das condições de trabalho que o empregador providencia para os seus trabalhadores; com o clima e organização do respetivo trabalho; com a perceção dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho. É por isso inegável que um ambiente de trabalho saudável contribui significativamente para a motivação e o empenho (8) dos trabalhadores, para a produtividade (14) e qualidade do trabalho (17), o que favorece a competitividade da empresa e seu crescimento económico (6) (14) (19).

A produtividade da empresa depende do rendimento dos recursos e dos processos de produção, ou seja, da relação entre os bens/serviços produzidos/disponibilizados e os meios utilizados. O aumento da produtividade pode traduzir-se em “mais produção” e “mais vendas” e/ou na redução dos custos dos recursos (incluindo humanos e materiais) usados no negócio. A

implementação de equipamentos e métodos mais eficazes e o desenvolvimento de inovações tecnológicas (por exemplo, que minimizem as perdas, diminuam o tempo de operação ou reduzam os custos de recursos ou de funcionamento) poderão potenciar uma maior produtividade da empresa. No entanto, a implementação destas condições depende, em larga medida, do fator humano: da motivação, do empenho, do compromisso positivo e/ou do espírito inovador e criativo dos trabalhadores para conceber, desenvolver ou colocar em prática equipamentos, métodos e procedimentos que permitam aumentar a quantidade de produtos e de serviços.



- **Redução da produtividade**, com impacte direto no desempenho financeiro da empresa;
- **Redução do potencial de inovação**, o que não assegura o futuro da empresa e pode colocar em causa a sua sobrevivência e competitividade;
- **Impacte negativo na vida familiar**: os trabalhadores acumulam stress ao longo do dia de trabalho e acabam por o “libertar” em casa, sobre os familiares (ex. cônjuge, filhos, pais, avós).



- **Aumento das taxas de rotatividade** (turnover), ou seja, os trabalhadores não ficam muito tempo na empresa, e o tempo que permanecem é insuficiente para contribuírem com algum valor para a empresa;
- **Aumento do absentismo**, devido a doença ou acidente de trabalho, para além de outras situações de insatisfação e desânimo que levam a faltar ao trabalho;
- **Aumento da insatisfação dos clientes**, pois trabalhadores insatisfeitos não conseguem cativar clientes e assegurar a manutenção da “carteira de clientes”.

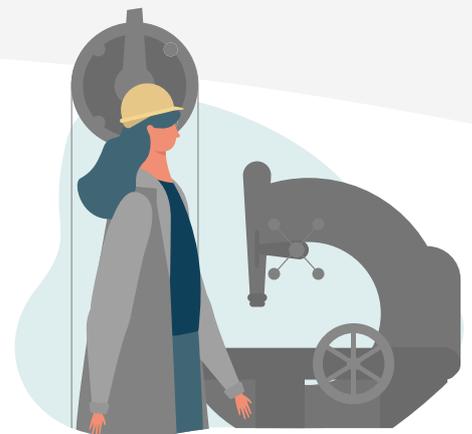


Figura 5. Exemplos de impactes negativos na empresa devido à redução dos níveis de saúde, bem-estar, motivação e satisfação do trabalhador.

Assim uma adequada SO/SST pode contribuir, de várias formas, para a empresa alcançar maior produtividade, como por exemplo:

- a)** Quando os métodos de trabalho são mais seguros, há mais produtividade dado que usualmente estes métodos permitem que o trabalho seja executado mais rapidamente e, em certas situações, com recurso a menos mão-de-obra;
- b)** Há mais produtividade quando existe uma menor ausência ao trabalho dos trabalhadores por motivo de doença ou lesão de trabalho, aspeto que assegura mais pessoal para a realização e distribuição das tarefas de trabalho;
- c)** Quando os trabalhadores estão motivados e empenhados no trabalho e possuem as necessárias qualificações para o trabalho atribuído há mais produtividade, pois existe uma maior rapidez e eficácia do desempenho profissional.

Todas as empresas necessitam de aprimorar a sua produtividade, qualidade e competitividade, o que exige uma boa organização e comunicação, mas também boas condições de trabalho e uma cultura organizacional que valorize o trabalhador (e reconheça o valor do seu trabalho), de forma a motivá-lo e a garantir a sua cooperação e comprometimento com a empresa, visando um melhor desempenho profissional. Mas, para tal, é crucial uma sincronia de estratégias da

empresa, ou seja, que ao mesmo tempo que a empresa garante a plena satisfação dos clientes e investidores, seja conferida idêntica importância à satisfação dos trabalhadores, à manutenção de pessoal qualificado, à contratação responsável, às práticas de trabalho dignas, à justa remuneração e a altos níveis de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Mas melhorias simples e adequadas em SO/SST podem aumentar não só a produtividade, como também a qualidade e a competitividade (7) da empresa. A SO/SST é em si um requisito de qualidade, dado que influencia o resultado produzido pela empresa (ex. bens e/ou serviços livres de defeito, entregas rápidas, inexistência de quebras de produção) quando colocado no mercado. Considera-se que é também uma vantagem competitiva, dado que um mau desempenho de uma empresa em SST/SO pode ser uma séria desvantagem competitiva junto de concorrentes e investidores; pelo contrário, o cumprimento dos requisitos de SO/SST podem ser utilizados para ganhar destaque e evidência perante a concorrência, seja num mercado alargado ou num segmento de mercado.

Assim, o cumprimento dos requisitos de SO/SST deve ser encarado, por chefias e gestores de topo da empresa, como parte da cultura organizacional e motivo de compromisso e de orgulho.

Em suma: A SO/SST deve ser considerada um elemento primordial, diferenciador e de extrema importância no mundo empresarial, dado que influencia a qualidade, a produtividade e a competitividade da empresa, assim como o sucesso do negócio. Assegurar a saúde, bem-estar e satisfação dos trabalhadores é o fator-chave para alcançar a satisfação de clientes e investidores.

2.4. A SO é um importante contributo para a responsabilidade social e para a sustentabilidade.



Um empregador só é verdadeiramente sustentável (6) e responsável se assegurar a segurança, saúde e bem-estar aos seus trabalhadores. Ao apostar numa estratégia empresarial que promova continuamente a saúde e segurança dos trabalhadores, concede-se valor acrescentado aos trabalhadores, à empresa e à sociedade, existindo um alinhamento com os objetivos do desenvolvimento sustentável e com os princípios de responsabilidade social⁸.

A crescente pressão social e pública, associada às maiores expectativas e exigências dos consumidores e clientes, impõem que as empresas ultrapassem o cumprimento das obrigações legais e atuem de forma responsável (20) e sustentada. Mas as preocupações com a responsabilidade social e com a sustentabilidade¹⁰ são (ou devem ser) cada vez mais uma realidade e um compromisso das empresas. É notório que a sociedade está mais consciente e tende a valorizar mais as empresas com estas preocupações, para além de ser evidente que as novas gerações começam a ter estas matérias em conta na altura de escolher onde trabalhar.

Reconhece-se que as empresas têm um impacto social considerável (21) dado o seu contributo para a vida das comunidades locais, em termos de emprego, remunerações, benefícios e impostos (19). Por outro lado, as empresas dependem

da salubridade, estabilidade e prosperidade das comunidades onde operam (19), o que revela a inter-relação entre as partes.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 89/2017, de 28 de julho, que transpõe a Diretiva 2014/95/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2014, a “responsabilidade social das empresas, demonstrada através da divulgação de informações não financeiras relativas às áreas sociais, ambientais e de governo societário, contribui decisivamente para a análise do desempenho das empresas e do seu impacto na sociedade, para a identificação dos riscos de sustentabilidade das mesmas e para o reforço da confiança dos investidores e dos consumidores”.

O citado Decreto-Lei estabelece ainda que as grandes empresas¹¹ e as empresas-mãe de um grande grupo devem apresentar anualmente uma demonstração não financeira, através do relatório de gestão ou num relatório separado (o Relatório de Informação Não Financeira), “elaborada pelos seus órgãos de administração, contendo as informações não financeiras bastantes para uma compreensão da evolução, do desempenho, da posição e do impacto das suas atividades, referentes, no mínimo, às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens, à não discriminação, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno”. De

⁸ *Desenvolvimento sustentável* tem como principal objetivo “satisfazer as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprirem as suas próprias necessidades” (35).

⁹ *Responsabilidade social* das empresas é “um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuirem para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo” (19). Este conceito “é promovido sobretudo pelas grandes empresas, embora as práticas socialmente responsáveis existam em todos os tipos de empresas, públicas e privadas, incluindo PME e cooperativas” (19).

¹⁰ *Sustentabilidade* é alcançada quando os três principais pilares (“social”, “ambiental” e “económico”) coexistem e interagem entre si de forma harmoniosa e equilibrada.

¹¹ *Grandes empresas* são aquelas que excedam pelo menos dois dos três limites definidos no n.º 3 do artigo 9.º, apurados nos termos do artigo 9.º-A, ambos do Decreto-Lei n.º 158/2009, de 13 de julho, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 98/2015, de 2 de junho.

realçar que, mesmo que indiretamente, a referida legislação aplica-se também às pequenas e médias empresas (PME's) enquanto parceiras ou fornecedoras das grandes empresas, dada a imposição destas últimas para a apresentação da informação não financeira relativa às suas atividades (21).

Assim, questões de SO/SST integram, obrigatoriamente, a demonstração não financeira, enquanto importante vertente do desempenho social das empresas, como revela a metodologia da *Global Reporting Initiative - GRI* (21), ferramenta utilizada pelas empresas para relatar as contribuições positivas e negativas da empresa para a sustentabilidade e para apresentar os principais indicadores sociais, ambientais e económicos.

Neste enquadramento, é importante que o empregador reconheça que o total cumprimento (6) dos requisitos de SO/SST, para além de permitir a conformidade com a legislação aplicável e a consistência com as condutas internacionais, fornece um quadro de ação abrangente que permite dar resposta (22) às preocupações da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável, para além do “trabalho digno”. Estes requisitos contribuem ainda para robustecer o comportamento ético e transparente da empresa e para assegurar um crescimento e estabilidade sustentados (7).

Desta forma, a implementação de um programa eficaz de SO/SST numa empresa, que fomente a prevenção de riscos profissionais e promova a saúde e segurança dos trabalhadores, deve ser considerada uma excelente oportunidade (22) para demonstrar a capacidade de resposta da empresa aos compromissos relacionados com a responsabilidade social e com o desenvolvimento sustentável, dado que, por exemplo:

a) A eliminação ou redução dos riscos profes-

sionais pode contribuir para salvar vidas de trabalhadores, ao impedir a ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças que levariam à morte ou a situações incapacitantes para o resto da vida. Uma diminuição de acidentes de trabalho e de problemas de saúde relacionados com o trabalho, ou agravados por este, para além de melhorar o desempenho dos trabalhadores e da empresa atenua a pressão sobre os sistemas públicos e privados de proteção social, seguros e pensões (14).

b) As ações de vigilância da saúde do trabalhador, efetuadas pelos serviços de Saúde do Trabalho, permitem identificar e recomendar medidas preventivas (ex. inclusão de pausas de trabalho para a alimentação e controlo da diabetes por parte do trabalhador), que poderão prevenir, controlar ou evitar a eclosão ou o agravamento de diversas doenças não transmissíveis – como a hipertensão, a diabetes, as doenças cardiovasculares, os distúrbios gastrointestinais e outras.

c) As ações de promoção da saúde no local de trabalho podem potenciar a saúde do trabalhador, pela sensibilização, reforço e literacia de diversos temas de saúde, sobretudo relacionados com estilos de vida saudáveis (ex. alimentação saudável, atividade física, desabituagem tabágica) e com práticas de trabalho saudáveis (ex. adequada movimentação manual de cargas; boas práticas para assegurar condições de ventilação natural das salas de trabalho).

d) As atividades dos serviços de SO/SST poderão ainda contribuir para:

- **O prolongamento do tempo de vida profissional e de um envelhecimento ativo** (18) **e saudável no trabalho**, dado que estes serviços podem recomendar e promover a adaptação das condições de trabalho às capacidades dos trabalhadores séniores e valorizar as estratégias

¹² *Trabalho digno* é o “trabalho produtivo desenvolvido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, em que os direitos dos trabalhadores são salvaguardados e é assegurada tanto a remuneração adequada como a cobertura social” (33). É caracterizado por quatro principais componentes: a) trabalho produtivo; b) proteção de direitos; c) pagamento adequado e d) cobertura social (33). De acordo com a OIT (36) o trabalho só pode ser digno se for seguro e saudável. A OMS (34) reconhece que a SO/SST está entre os pilares fundamentais do trabalho digno.

adquiridas, ao longo de largos anos de experiência, por estes trabalhadores, de forma a minimizar o declínio natural de algumas capacidades relacionadas com o trabalho (1).

- Uma **melhor análise dos constrangimentos quanto à conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e a vida social (lazer), assim como quanto ao desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador e da sua capacidade para o trabalho** (1) (18) que poderá suportar o maior ou menor investimento da empresa nestas matérias (ex. flexibilidade de horários, atualização de competências e formação específica) e apoiar os trabalhadores nas transformações que vão ocorrendo ao longo das suas vidas (ex. período de gravidez, de paternidade, de pré-reforma, entre outros).

As empresas, ao afirmarem e ao assumirem compromissos que vão para além dos requisitos legislados, procuram elevar o grau de exigência quanto ao respeito pelos direitos fundamentais (19), numa abordagem global de qualidade, sustentabilidade e responsabilidade. De salientar que a implementação da totalidade de requisitos de SO/SST na empresa fomenta adequados valores, políticas e estratégias preconizados ao nível:

- **Nacional** (ex. Programa Nacional de Saúde Ocupacional (5), Plano Nacional de Saúde: Revisão e Extensão a 2020 (23), Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020, esta última publicada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de setembro)

- **Internacional** (ex. Declaration on Occupational Health for All (24); Global Strategy for Occupational Health for All - The way to health at work (25); Occupational Safety and Health Convention - n.º 155/1981; Occupational Health Services Convention - n.º 161/1985, Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention - n.º 187/2006; Seoul Declaration on Safety and Health at Work (26); Istanbul Declaration on Safety and Health at Work (27); Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth (28)).

Num período em que a “felicidade organizacional”, captação e retenção de talentos, multigeracionalidade e robotização, entre outros temas, estão na ordem do dia, mais do que nunca as empresas têm de estar conscientes da importância de adotarem medidas que mantenham os seus trabalhadores felizes, motivados e empenhados, o que implica, obrigatoriamente, que exista um sentimento de bem-estar e segurança no local de trabalho por parte dos trabalhadores. O sucesso nesta frente constitui um ativo essencial à sustentabilidade das empresas.

Em suma: Considera-se que uma empresa, ao garantir a totalidade dos requisitos de SO/SST, impulsiona o trabalho digno e sustentável e a justiça e coesão social pois assegura trabalhadores seguros e saudáveis no presente e no futuro, com repercussão evidente na saúde e bem-estar das pessoas (trabalhadores), mas também na sociedade como um todo (1). Uma empresa sustentável esforça-se por estabelecer uma tríade de equilíbrio entre “pessoas, planeta e lucro” (“triple bottom line”) para alcançar o sucesso e garantir a viabilidade empresarial a longo prazo (6) (**Figura 6**). Isto significa que as empresas não são sustentáveis se não salvaguardarem a segurança, a saúde e o bem-estar dos seus recursos vitais: os trabalhadores (6).



Figura 6. Importância da Saúde Ocupacional como importante motor e suporte aos objetivos do desenvolvimento sustentável e ao “triple bottom line”.

2.4.1. Responsabilidade Social

Uma empresa não produz com um baixo desempenho social interno (29): é essencial assegurar que a população trabalhadora seja saudável e esteja motivada e envolvida, para que possa concorrer para os melhores níveis de qualidade, produtividade e de rentabilidade da empresa e para potenciar o poder de criatividade e de inovação.

Compreende-se assim o motivo de as empresas economicamente sustentáveis estarem assentes em fortes valores sociais, como o “trabalho digno” (o que, obrigatoriamente, implica garantir saúde, segurança e bem-estar a todos os trabalhadores) e investirem no capital humano.

Quando se procede a uma breve reflexão, constata-se que um acidente de trabalho que resulte na morte do trabalhador, uma doença profissional que ocasione problemas graves na saúde do trabalhador como o cancro, e/ou qualquer situação que tenha repercussões na capacidade de trabalho e na qualidade de vida do trabalhador é um enorme fardo social. Por este motivo, a prevenção dos riscos profissionais desenvolvida pelos serviços de SO/SST deve ser considerada per se uma ação empresarial socialmente responsável, que não só garanta o futuro da empresa como da sociedade.

É notório o crescente número de empresas que promove estratégias de responsabilidade social, dado que há maior consciência de que: por um lado, esta responsabilidade é passível de se revestir de um valor económico direto; por outro, a obtenção de lucro não invalida que, ao mesmo tempo, se cumpram os objetivos sociais e ambientais pela integração da responsabilidade social enquanto investimento estratégico.

Aliás, o reconhecimento de uma empresa como socialmente responsável poderá reforçar, por exemplo, a sua cotação na bolsa, o que conduz a vantagens financeiras concretas (19). Acresce ainda que uma empresa com bons resultados sociais e ambientais é um bom indicador de

que as suas atividades podem resultar num desempenho, crescimento e capacidade de “gerar lucro superior”, para além de ser revelador da “qualidade da gestão” e de uma “gestão sã” (19).

Considera-se assim, que as atividades do serviço de SO/SST podem contribuir para práticas socialmente responsáveis das empresas em duas dimensões: interna e externa (19).

A “**dimensão interna**” engloba as práticas que têm em foco os trabalhadores e o investimento no capital humano da empresa, nomeadamente as que se prendem com a melhoria das condições de trabalho e com a implementação de medidas que previnam os riscos profissionais e que promovam a saúde dos trabalhadores. Os processos de formação e informação em SO/SST ao longo da vida profissional, incluindo os que abordam temas de saúde e estilos de vida saudáveis, deverão também ser considerados nesta dimensão dado que incrementam a capacitação e a responsabilização dos trabalhadores. De salientar que, por exemplo, a vigilância das condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis contribui também para a inclusão social, contexto que se integra no compromisso de responsabilidade social. Por último, deve realçar-se que a responsabilidade social tem uma forte dimensão em termos de direitos humanos, sendo a empresa confrontada com o desafio de assegurar uma coerência e equilíbrio entre estes direitos e as políticas de desenvolvimento e expansão e a política comercial.

A “**dimensão externa**” integra as práticas que ultrapassam a esfera da própria empresa e estendem-se à comunidade local, envolvendo para além dos trabalhadores e suas famílias um vasto espectro de outras partes interessadas (19): fornecedores e parceiros comerciais, clientes, autoridades públicas, ONG e outras que exercem a sua atividade na comunidade. O estabelecimento de relações positivas com a comunidade local e a consequente acumulação de capital social é de particular importância, pois diversas ações não só

fomentam o bem-estar, a saúde e segurança da comunidade como, direta ou indiretamente, dos trabalhadores. Usualmente incluem-se ações em que a empresa:

a) É um agente local: i) ao apoiar causas locais (ex. venda semanal na empresa de produtos horto-fortículas dos agricultores locais aos trabalhadores; melhoria da iluminação pública junto da empresa e entre esta e os principais acessos às habitações dos trabalhadores); ii) ao disponibilizar oferta adicional que promova o equilíbrio entre a vida profissional e a familiar (ex. autocarro da empresa para deslocações casa-trabalho; disponibilização de estruturas de cuidados à infância para os filhos dos trabalhadores), iii) ao promover estilos de vida saudáveis na comunidade (ex. patrocínio de eventos culturais ou desportivos que integram trabalhadores da empresa), entre outros.

b) Exerce pressão sobre os seus fornecedores e empresas subcontratadas (7) sobre critérios de SO/SST, designadamente estabelecidos através de códigos de conduta (6) (19). Esta exigência em SO/SST gerará uma cadeia de abastecimento e de valor com qualidade e sustentada, na qual, ao mesmo tempo que o clima organizacional é favorável ao negócio, há o compromisso de assegurar adequados serviços de SO/SST relativamente aos trabalhadores subcontratados, fornecedores (7) e outras situações de externalização de uma parte da produção ou de serviços (19), motivando todas as empresas, ao longo da cadeia de produção (6) (19), a garantir o bem-estar dos trabalhadores e a qualidade dos serviços de SO/SST, num fluxo dinâmico de responsabilidade.

2.4.2. Desenvolvimento Sustentável

Integrar a SO/SST na sustentabilidade oferece uma oportunidade única para proteger e promover a saúde dos trabalhadores e ainda dinamizar a dimensão social (à qual se tem prestado menor atenção relativamente à dimensão ambiental ou à dimensão económica (6)) visando alcançar empresas verdadeiramente sustentáveis (6): um edifício pode ter elevada eficiência energética e proporcionar o maior conforto aos seus ocupantes, mas não pode ser considerado sustentável se um trabalhador tiver sofrido um acidente de trabalho fatal na sua construção; peças de mobiliário podem ser fabricadas com madeira extraída de zonas reflorestadas, mas não se poderá considerar que são produzidas de forma sustentável se o marceneiro que as fabricou tiver ficado amputado de um membro na sua execução ou tiver contraído uma fibrose pulmonar em consequência da inalação de poeiras da madeira; a prática da agricultura biológica só pode ser sustentável quando as técnicas utilizadas não ocasionarem problemas de saúde graves e incapacitantes aos trabalhadores.

Assim, embora se reconheça que a SO/SST é, por vezes, subestimada ou ignorada pelas empresas (6), a sinergia com a sustentabilidade poderá ser um importante impulso para a implementação e reforço dos requisitos de SO/SST.

A SO/SST pode desempenhar um papel fundamental para o desenvolvimento sustentável (1) e o investimento nesta área pode contribuir para que sejam alcançados os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (1), em especial os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) números 3, 8 e 11 (vide **Figura 7**).

Mas para além dos ODS indicados deve realçar-se a importância alargada que a SO/SST possui nas três dimensões (ou pilares) da sustentabilidade:

i. Dimensão Social:

O estado de saúde e bem-estar do trabalhador é decisivo para a sua participação ativa na empresa e na sociedade, mas também para prolongar o tempo de vida profissional:

● O empregador, ao assegurar a vigilância e a promoção da saúde dos trabalhadores através de adequados serviços de SO/SST, está também a promover o bem-estar social, dado que, entre outros aspetos: a) um indivíduo, quando saudável, tem capacidade para trabalhar e assim usufruir de remuneração que permite sustentar, alimentar, educar e cuidar (filhos, pais ou outros elementos do agregado familiar); b) a remuneração pelo seu trabalho possibilita o consumo, que contribui para o crescimento da economia; c) só com o pleno trabalho dos indivíduos (trabalhadores) é possível o integral funcionamento da empresa, que garante que esta realiza e providencia os bens e serviços essenciais à sociedade.

● Pelo contrário, quando existem condições inadequadas de trabalho numa empresa, estas podem ocasionar, a curto ou longo prazo, consequências prejudiciais à saúde e segurança do trabalhador, de maior ou menor gravidade. Sintomas de mal-estar, lesões ou doenças não só afetam o trabalhador como podem afetar outros trabalhadores e a empresa em geral – baixo desempenho, más relações laborais que o trabalhador pode criar ou, simplesmente, pela sua ausência ao trabalho.

As consequências referidas anteriormente poderão ter ainda repercussões junto da família do trabalhador, como por exemplo: a falta de remuneração (salário) devido à ausência ao trabalho, por doença ou acidente de trabalho, poderá impedir as indispensáveis condições de subsistência do trabalhador e conduzir a condições de pobreza e a possíveis constrangimentos (para o próprio e para a sua família) ao nível da alimentação, educação, serviços básicos (água, energia, saneamento) e acesso a cuidados de saúde; o trabalhador com uma condição de saúde debilitada e incapacitante, muitas vezes combinada com dor, sofrimento e angústia, pode inviabilizar ou dificultar a realização de cuidados familiares (a filhos, pais, avós ou a outros familiares), e de atividades domésticas, bem como dificultar as relações sociais, o que poderá conduzir a estados de depressão, isolamento e de exclusão social.

Face ao exposto, deverá considerar-se que o acesso a adequados serviços de SO/SST não só amplia as oportunidades (18) de melhorar a saúde e bem-estar individual do trabalhador, como também tem reflexos positivos na saúde e bem-estar da família e contribui para uma força de trabalho saudável, satisfeita e produtiva (17) da comunidade.

ii. Dimensão Económica:

A boa saúde dos trabalhadores é um pré-requisito indispensável ao crescimento económico, inteligente, sustentável e inclusivo de uma empresa, e da sociedade em geral.

Embora as empresas sejam criadas para produzir riqueza, no atual quotidiano empresarial em que a avaliação dos níveis de desempenho, por parte das entidades reguladoras e dos consumidores, está cada vez menos focada na perspetiva financeira, os critérios de SO/SST são relevantes, designadamente em contextos de certificação (6).

Considera-se que o bem-estar e a sustentabilidade económica de uma empresa dependem de uma força de trabalho saudável, motivada e bem qualificada (17), força esta que também é fundamental para assegurar o bom futuro económico e social (17) das comunidades que estes trabalhadores integram. Por este motivo, a Organização Mundial de Saúde destaca que a saúde e segurança dos trabalhadores é fundamental para a sustentabilidade das empresas e das comunidades, assim como para as economias nacionais e regionais (30).

Reconhece-se que são as empresas que dão um contributo à vida das comunidades, em termos de emprego, remunerações, benefícios e impostos (19), favorecendo o desenvolvimento da economia local. No entanto, é inegável que manter os trabalhadores saudáveis e ativos por mais tempo tem um impacto positivo na produtividade e na competitividade da empresa (17).

Assim, considera-se que somente em ambientes de trabalho saudáveis (incluindo com adequadas

condições de trabalho) é possível fomentar uma maior performance empresarial que permita bons níveis de qualidade de produção, a manutenção de um forte posicionamento competitivo, um alto nível de eficiência operacional e poupanças nos custos de produção (17), aspectos que assegurarão maiores níveis de rentabilidade da empresa.

iii. Dimensão Ambiental:

O ambiente de trabalho não é um sistema isolado do ambiente natural (1): os poluentes atmosféricos emitidos por uma empresa ou uma inadequada eliminação de resíduos podem afetar a saúde dos trabalhadores e, por vezes, a saúde de toda a comunidade. Existe assim uma relação elementar e bilateral entre o ambiente de trabalho e o ambiente natural que tornam claro que o “objetivo de proteger o ambiente é prosseguido a par com o objetivo de proteger os trabalhadores” (1) e que a coordenação entre a proteção ambiental (exterior) e o ambiente laboral (interior) tem benefícios a diversos níveis. Assim, investimentos desta natureza são conhecidos por oportunidades “win-win”: vantajosas para a empresa e vantajosas para o ambiente.

A evidência científica mostra ainda que as alterações climáticas e a degradação ambiental irão transformar (1) a SST/SO (ex. devido ao aumento do stress térmico no trabalho, designadamente na agricultura e na construção civil) e ditar a necessidade de implementar ações complementares para proteger os trabalhadores,

o que reforça a ligação estratégica entre as questões ambientais e a SO/SST.

De realçar ainda que trabalhadores saudáveis, ao estarem motivados, empenhados e comprometidos com os objetivos empresariais estão habitualmente mais dispostos:

a) A fomentar práticas “ecológicas” (ex. separar os resíduos, consumir menos eletricidade, poupar mais água, imprimir apenas o indispensável) que contribuem, designadamente, para a redução da “pegada de carbono” da empresa e para o fomento de práticas empresariais sustentáveis;

b) A melhorar e inovar quanto ao desenvolvimento e incremento de tecnologias limpas (18) ou ecológicas (19), que melhoram o desempenho ambiental e conduzem a benefícios para a saúde pública em geral, para além de estarem associadas a empregos de ponta e mais gratificantes (19) para os trabalhadores.

Regra geral, uma redução da exploração de recursos, nas emissões de poluentes ou na produção de resíduos contribui para atenuar o impacto ambiental, o que poderá ser vantajoso para as empresas, na medida em que possibilita uma redução das despesas (19), designadamente energéticas e de eliminação de resíduos.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) NO CONTEXTO DA SAÚDE OCUPACIONAL (5)

Tendo em conta as “metas” projetadas pelas Nações Unidas (31) para alcançar os objetivos de desenvolvimento sustentável, indica-se seguidamente de que forma a Saúde Ocupacional poderá contribuir para três dos objetivos enunciados:



ODS 3 - SAÚDE DE QUALIDADE:

Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades

A Saúde Ocupacional poderá contribuir para:

- Alcançar a “cobertura universal de saúde” e o “acesso a serviços de saúde essenciais de qualidade”, assim como o acesso a “vacinas essenciais”, através da organização e do adequado funcionamento dos Serviços de Saúde do Trabalho nas empresas e estabelecimentos, os quais devem ser disponibilizados a todos os trabalhadores visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros, que potenciem a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida, assim como a satisfação pessoal e profissional dos trabalhadores.
- A “redução substancial do número de mortes e doenças devido a químicos perigosos”, mediante a aplicação do processo de identificação, avaliação e gestão de riscos profissionais de natureza química pelos Serviços de SST/SO das empresas e estabelecimentos.
- O reforço da capacidade do país para “o alerta precoce, redução de riscos e gestão de riscos nacionais e globais de saúde”, sobretudo pela prevenção de riscos profissionais incrementada pelos Serviços de SST/SO em estreita articulação com os empregadores, trabalhadores e seus representantes.



ODS 8 - TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO:

Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos

A Saúde Ocupacional poderá contribuir para:

- Atingir “níveis mais elevados de produtividade das economias através da diversificação, modernização tecnológica e inovação”, considerando que trabalhadores mais saudáveis e com adequadas competências profissionais são fatores determinantes da competitividade e capacidade de inovação das empresas e, desta forma, do crescimento económico.
- Promover o desenvolvimento e o reforço da política nacional de Saúde e Segurança do Trabalho de forma a: a) Proteger “os direitos do trabalho” e, conseqüentemente, dos trabalhadores; b) Promover “ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes” e “pessoas em empregos precários”; c) Apoiar as “atividades produtivas, geração de emprego digno, empreendedorismo, criatividade e inovação”, a “proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil”, assim como o “emprego produtivo” e o “trabalho digno para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência”.



ODS 12 - PRODUÇÃO E CONSUMO SUSTENTÁVEIS

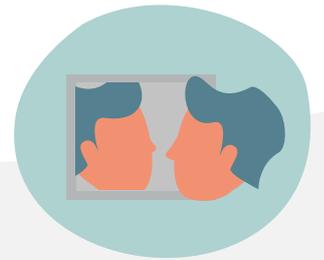
Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis

A saúde Ocupacional poderá contribuir para:

- “Incentivar as empresas, especialmente as de grande dimensão e transnacionais, a adotar práticas sustentáveis e a integrar informação sobre sustentabilidade nos relatórios de atividade”, nomeadamente pelo reconhecimento da saúde e segurança dos trabalhadores enquanto importante pilar de sustentabilidade de qualquer empresa ou estabelecimento.
- “Garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e consciencialização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza”, considerando que a saúde dos trabalhadores é “um pré-requisito para a produtividade e desenvolvimento económico do país” e que através dos Serviços de SST/SO é possível fomentar uma cultura de prevenção e de práticas e estilos de vida saudáveis, designadamente no âmbito das atividades de vigilância e promoção da saúde realizadas por estes Serviços.
- “Fortalecer as capacidades científicas e tecnológicas” das empresas para “mudarem para padrões mais sustentáveis de produção e consumo”, tendo em conta que para se alcançar estas capacidades é essencial que os trabalhadores se sintam seguros, saudáveis e satisfeitos, de forma a estimular o conhecimento científico e tecnológico, a criatividade, a inovação e o empreendedorismo e assim gerar mudanças sustentáveis.

Figura 7. Contributo da Saúde Ocupacional para três Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

2.5. A SO é um excelente cartão de visita e valoriza a imagem da empresa.



Ter o melhor produto ou prestar o melhor serviço nem sempre é suficiente para vingar no mercado. Associar à imagem e à marca da empresa o enquadramento da SO/SST e suas relações com a sustentabilidade, a responsabilidade social e a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores, favorece a boa reputação da empresa e possibilita a sua diferenciação no mercado, para além de ajudar a atrair e reter talento, demonstrar *compliance* e assegurar a confiança de clientes e de investidores.

O cliente compra um produto ou serviço não só pelo que ele é, mas também pelo que ele representa, por aquilo que ele transmite. Com clientes cada vez mais exigentes, não basta o que a empresa oferece: o “estilo de vida” dos trabalhadores e o que a empresa representa na sociedade são aspetos igualmente importantes.

Embalagem, qualidade e confiança são alguns itens que os clientes procuram e valorizam quando compram o produto ou serviço da empresa. Mas inquéritos recentes demonstram que os consumidores exigem também saber se estes são fabricados de forma socialmente responsável (19) (que sobretudo na sua dimensão interna muito se relaciona com a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores), sendo este um fator que pesa na aquisição de um produto ou serviço.

É assim desejável que compradores, consumidores e utilizadores de serviços valorizem, ou passem a valorizar, o(s) critério(s) SO/SST como preferencial nas suas “opções comerciais”. Pretende-se que cada vez mais o critério SO/SST seja encarado como fator diferenciador de qualidade relativamente a outras empresas concorrentes, e que seja associado a uma imagem empresarial de credibilidade, responsabilidade e sustentabilidade, para além da indicação de especial preocupação com a saúde, segurança e bem-estar dos seus trabalhadores

A necessidade de uma empresa apostar na SO/SST é evidente se tivermos em conta que a divulgação pública de um acidente de trabalho mortal ou de elevada gravidade, assim como a difusão de notícias sobre um número considerável de doenças profissionais numa empresa, degradam a imagem e descredibilizam a marca (19). Uma situação negativa a este nível pode destruir anos de trabalho de *marketing* da empresa, para além de conduzir a perceções erróneas pelos clientes, situações usualmente difíceis de superar.

Assim, embora o critério de SO/SST seja um desafio exigente que envolve uma ação de melhoria continuada na empresa (ex. mudança na forma como os trabalhadores trabalham, adaptação a novos equipamentos ou procedimentos, reconfiguração dos espaços de trabalho), é necessário reconhecer que a SO/SST apresenta vantagens potenciais para a empresa dado que pode:

- cativar (trabalhadores, clientes e investidores);
- diferenciar (no mercado ou em segmentos de mercado);
- valorizar (a imagem e a marca da empresa).

De referir que uma empresa que não invista em SO/SST corre o risco de tornar-se numa marca obsoleta e pouco credível perante os seus clientes/consumidores. Uma marca forte segue uma filosofia e é suportada em valores. Os valores subjacentes à SO/SST são importantes para a identidade da empresa, para assegurar um maior compromisso positivo dos trabalhadores com a empresa e para que o consumidor se sinta atraído e confiante com a marca, o que certamente originará um aumento expressivo de vendas.

Assim, considera-se que construir uma imagem empresarial de confiança e de qualidade, res-

ponsável e sustentável passa por incluir os requisitos de SO/SST no “DNA da empresa”: os conceitos de “empresa saudável” e de “trabalhadores seguros e saudáveis” são aliados importantes para a marca se tornar forte e competitiva e para fortalecer a reputação da marca num mercado cada vez mais competitivo, que muda a cada instante. A reputação de uma empresa na sua zona de implementação e a sua imagem enquanto agente local, são fatores que influenciam a competitividade (19).

Mas é preciso também olhar para o interior da empresa, pois trabalhadores descontentes, desinformados e com sentimento de insegurança são propagandistas de uma imagem negativa da empresa. Neste contexto, é indispensável que diretores executivos e elementos dos conselhos de administração mostrem visibilidade ao seu compromisso e visão estratégica no âmbito da SO/SST através da política de SO/SST (**Figura 8**), que coloque em evidência a alta prioridade prestada

pela empresa e a responsabilidade nesta matéria.

Este compromisso ao mais alto nível na empresa, associado a bons resultados em matéria de SO/SST, são aspetos que não só dão bem-estar e segurança aos trabalhadores como podem ajudar o empregador a atrair novos talentos, a garantir a confiança de clientes e investidores, assim como poderá funcionar como uma boa ferramenta de *marketing* que ajuda à melhoria e reforço da imagem, ao incremento do valor da marca da empresa (7) e à melhoria da sua reputação. Poderá ainda, mesmo que de forma indireta, contribuir para uma maior intenção de compra ou de utilização dos produtos e/ou serviços da empresa, e favorecer o estabelecimento de contactos com autoridades locais e pessoas com influência na opinião pública.

Em suma: Organizar adequados serviços de SO/SST para todos os trabalhadores e incluir os princípios de SO/SST na marca da empresa contribuirá para as melhores referências sobre o negócio, para evidenciar fortes resultados de crescimento sustentável da empresa e para espelhar os valores éticos, sociais e humanos que a empresa defende.

Política de Saúde Ocupacional



A Administração/Gestão de Topo/CEO de cada empresa é responsável por definir e instituir uma **Política de Saúde Ocupacional** (também denominada por Política de Saúde e Segurança do Trabalho).

A Política de Saúde Ocupacional é um conjunto de intenções, formalmente expressa pela Administração/Gestão de Topo/CEO em **documento escrito, datado e assinado**, que evidencia o reconhecimento e a importância prestada pela empresa à saúde e segurança do trabalho, para além de fornecer um enquadramento de suporte à organização e atuação do serviço de SO/SST e ao estabelecimento de objetivos (institucionais e dos trabalhadores) nesta matéria.

Assim, a Política de Saúde Ocupacional deverá ser divulgada aos trabalhadores, e outras partes interessadas, e atualizada sempre que necessário. No processo de definição/elaboração desta Política, deve-se privilegiar a participação dos trabalhadores.

Entre outros aspetos, a Política de Saúde Ocupacional deve assegurar o **compromisso da empresa** quanto:

- a) À garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os trabalhadores, designadamente pelo cumprimento do quadro legal neste âmbito.
- b) À aplicação das necessárias medidas de prevenção e proteção que evitem/minimizem os danos para a saúde dos trabalhadores, tendo por base a avaliação e gestão dos riscos profissionais.
- c) À adequada organização do Serviço de SO/SST, designadamente pela atribuição de funções e competências específicas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores, e pela disponibilização dos recursos essenciais ao funcionamento do Serviço, incluindo profissionais especializados, instalações, equipamentos e utensílios de trabalho e de avaliação de saúde e orçamento próprio.
- d) Ao desenvolvimento de programa de Promoção da Saúde no Local de Trabalho, enquadrado nas atividades do Serviço de SO/SST e que tenha por base as necessidades e expectativas dos trabalhadores.
- e) À disponibilização a todos os trabalhadores da informação e formação necessárias ao incremento da cultura de segurança do trabalho e da promoção da saúde dos trabalhadores.
- f) Ao reconhecimento e valorização de critérios de SO/SST na seleção dos fornecedores de bens e serviços da empresa.
- g) À melhoria contínua da gestão da saúde e segurança do trabalho da empresa.

Figura 8. Princípios gerais da Política de Saúde Ocupacional numa empresa.

3. Referências bibliográficas

1. **International Labour Organization.** *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience.* Geneva : International Labour Office, 2019.
2. **Autoridade para as Condições do Trabalho** *Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho em 2017: Relatório de atividades apresentado à Assembleia da República.* Lisboa : Autoridade para as Condições do Trabalho - Direção de Serviços para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, 2018.
3. **PORDATA.** PORDATA, Base de Dados de Portugal Contemporâneo. Produto Interno Bruto (Euro), 2018. PORDATA. [Online] Copyright © Fundação Francisco Manuel dos Santos. [Citação: 18 de 10 de 2019.] [https://www.pordata.pt/Europa/Produto+Interno+Bruto+\(Euro\)-1786](https://www.pordata.pt/Europa/Produto+Interno+Bruto+(Euro)-1786).
4. **Direção-Geral da Saúde.** *Norma 026/2013: Programa Nacional de Saúde Ocupacional - 2.º Ciclo 2013/2017.* Lisboa : Direção-Geral da Saúde / Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 2013.
- 5.—. *Programa Nacional de Saúde Ocupacional: Extensão 2018/2020.* Lisboa : Direção-Geral da Saúde/Programa Nacional de Saúde Ocupacional, 2018.
6. **Occupational Safety and Health Administration (OSHA).** *Sustainability in Workplace: a New Approach for Advancing Worker Safety and Health.* United States : U.S. Department of Labor / U.S. Occupational Safety and Health Administration, 2016.
7. **EU-OSHA.** *Factsheet 77 - The business benefits of good occupational safety and health.* Bélgica : EU-OSHA, 2008.
8. **Comissão Europeia.** *A segurança e saúde no trabalho diz respeito a todos: Orientações práticas para os empregadores.* Luxemburgo : União Europeia, 2016.
9. **OSHA.** *The importance of good leadership in occupational safety and health.* OSHA. [Online] 2013. [Citação: 16 de 10 de 2019.] https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health.
10. **Bureau Internacional do Trabalho.** *Introdução à Saúde e Segurança no Trabalho.* Lisboa : Gabinete de Estratégia e Planeamento, GEP/MTSS, 2009.
11. **International Labour Office.** *ILO introductory report: global trends and challenges on occupational safety and health - XIX World Congress on Safety and Health at Work, Istanbul, Turkey.* Geneva : International Labour Office, 2011.
12. **International Social Security Association.** *Calculating the international return on prevention for companies: cost and benefits of investments in occupational safety and health.* Geneva : International Social Security Association, 2013.
13. **OSHwiki.** OSHwiki. *The economic dimension of occupational safety and health management.* [Online] OSHwiki community, 24 de 04 de 2013. [Citação: 23 de 08 de 2019.] https://oshwiki.eu/wiki/The_economic_dimension_of_occupational_safety_and_health_management.
14. **Heuvel S van den et al.** *Estimating the costs of work-related accidents and ill-health: An analysis of European data sources - European Risk Observatory / Executive summary.* Luxemburg : European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2017.
15. **World Health Organization.** *Declaration on Workers Health - approved at the Seventh Meeting of WHO Collaborating Centers for Occupational Health, Stresa, Itália.* Geneva : World Health Organization, 2006.
16. **European Agency for Safety and Health at Work.** *How to create economic incentives in Occupational Safety and Health: A practical guide.* Luxemburgo : European Agency for Safety and Health at Work, 2011.
17. **European Network for Workplace Health Promotion.** *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union.* Luxembourg : ENWHP, 1997. Updated in June 2005, January 2007 and April 2018.

18. **International Labour Organization.** *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work.* Genebra : International Labour Office, 2019.
19. **Comissão das Comunidades Europeias.** *Livro Verde - Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas.* Bruxelas : Comissão das Comunidades Europeias, 2001. COM(2001) 366 final.
20. **World Health Organization.** *Five Keys to Healthy Workplaces: No Business Wealth without Workers' Health.* Geneva : World Health Organization, 2010.
21. **Associação Portuguesa de Ética Empresarial.** *Relatório de Informação Não Financeira: Template - PME Sustentável.* Portugal : Associação Portuguesa de Ética Empresarial, sd.
22. **World Health Organization.** *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners.* Switzerland : World Health Organization, 2010.
23. **Direção-Geral da Saúde.** *Plano Nacional de Saúde: Revisão e Extensão a 2020.* Lisboa : Direção-Geral da Saúde, 2015.
24. **World Health Organization.** *Declaration on Occupational Health for All - Approved at the Second Meeting of WHO Collaborating Centers in Occupational Health.* Beijing : World Health Organization, 1994.
25. —. *Global Strategy on Occupational Health for All - The way to health at work.* Geneve : World Health Organization, 1995.
26. **International Labour Office, International Social Security Association, Korea Occupational Safety and Health Agency.** *Seoul Declaration on Safety and Health at Work - The Safety and Health Summit of XVIII World Congress on Safety and Health at Work.* Seoul : International Labour Office, 2008.
27. **International Labour Office.** *Istanbul Declaration on Safety and Health at Work - Summit of Ministers of Labour for a Preventive Culture of the XIX World Congress on Safety and Health at Work.* Istanbul : International Labour Office, 2011.
28. **European Commission.** *Communication from the Commission: Europe 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.* Brussels : European Commission, 3.3.2010. COM(2010) 2020.
29. **European Agency for Safety and Health at Work.** *Corporate social responsibility and safety and health at work.* Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
30. **World Health Organization.** *Healthy workplaces: a model for action.* Geneva : World Health Organization, 2010.
31. **United Nations.** *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.* s.l. : United Nations, 2015.
32. **World Health Organization.** *Healthy workplaces: a model for action.* Geneva : World Health Organization, 2010.
33. **Sanchez, Ana Belén e Poschen, Peter.** *The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change: A Technical Brief.* s.l. : Policy Integration Department. International Labour Office, 2009.
34. **WHO/HSE/PHE.** *Health in green economy: co-benefits to health of climate change mitigation / Initial findings – discussion draft.* *Occupational Health.* Public Health & Environment Department (PHE), Health Security & Environment Cluster (HSE), World Health Organization (WHO). Geneva : World Health Organization (WHO), 2014.
35. **Brundtland, GH.** *Nosso Futuro Comum: Relatório da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.* Rio de Janeiro - Brasil : Fundação Getulio Vargas, 1988.
36. **International Labour Organization (ILO).** *Safe and healthy workplaces - Making decent work a reality.* Geneva : International Labour Organization, 2007.
37. **OSHA.** *Sustainability in the Workplace: A New Approach for Advancing Worker Safety and Health.* Estados Unidos : U.S. Department of Labor e U.S. Occupational Safety and Health Administration, 2016.



Alameda D. Afonso Henriques, 45
1049-005 Lisboa – Portugal
Tel.: +351 218 430 500
Fax: +351 218 430 530
E-mail: geral@dgs.min-saude.pt
www.dgs.pt