

Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes

Sumário

Este inquérito, realizado pela EU-OSHA a empresas de toda a Europa, visa contribuir para uma gestão mais eficaz da segurança e saúde no local de trabalho, assim como promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. O inquérito fornecerá aos decisores políticos dados transnacionais comparáveis e pertinentes para a concepção e implementação de novas políticas nesta área.

Índice

Antecedentes	1
Principais conclusões	1
Gestão da SST	3
Gestão dos factores de risco psicossocial	8
Impulsionadores e obstáculos	10
Participação dos trabalhadores	12
Metodologia do inquérito	15

Antecedentes

Através da Directiva-Quadro 89/391/CEE e das suas directivas especiais, a legislação comunitária prevê um enquadramento que permite aos trabalhadores da União Europeia beneficiar de níveis elevados de segurança e de saúde nos seus locais de trabalho. A implementação destas disposições é diferente de país para país e a sua aplicação prática varia consoante o sector, a categoria do trabalhador e a dimensão da empresa. A crescente importância dos riscos «emergentes», como o stresse, a violência e o assédio, constitui um desafio que os decisores políticos têm de enfrentar ao elaborar medidas de prevenção eficazes.

Nesse sentido, a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) criou o inquérito europeu às empresas, sobre riscos novos e emergentes (ESENER) que questiona os representantes em matéria de segurança e saúde, tanto de empregadores como de trabalhadores, sobre a forma como os riscos para a segurança saúde são geridos nos seus locais de trabalho, com especial destaque para os riscos psicossociais, ou seja, stresse relacionado com o

trabalho, violência e o assédio. Na Primavera de 2009, foram entrevistados 28 649 dirigentes e 7 226 representantes em matéria de segurança e saúde nos 31 países abrangidos: a UE-27 acrescida da Croácia, da Noruega, da Suíça e da Turquia.

Desenvolvido com o apoio dos governos e dos parceiros sociais à escala europeia, o ESENER visa contribuir para uma gestão mais eficaz da segurança e saúde no local de trabalho e fornecer aos decisores políticos dados transnacionais comparáveis e pertinentes para a concepção e implementação de novas políticas. Além de analisar as práticas de gestão, o ESENER explora pormenorizadamente de que forma os trabalhadores estão envolvidos na gestão da segurança e da saúde no trabalho, um factor importante para a implementação bem sucedida de medidas de prevenção a nível do local de trabalho.

Principais conclusões

Assim como a nossa sociedade evolui para acomodar novas tecnologias e adaptar-se a condições sociais e económicas variáveis, também os nossos locais de trabalho, práticas de trabalho e processos de produção se encontram em constante mudança. Estas novas situações de trabalho trazem consigo desafios e riscos novos e emergentes, que por sua vez exigem abordagens técnicas, administrativas e políticas que garantam níveis elevados de segurança e saúde no trabalho.

As conclusões do ESENER ⁽¹⁾ sugerem que as empresas europeias recorrem a acções formais (baseadas em políticas ou procedimentos) para abordar tanto

(¹) O ESENER não inclui empresas com menos de 10 trabalhadores, nem abrange os sectores da agricultura, silvicultura e pesca (NACE A), famílias empregadoras (NACE T) e organizações extraterritoriais (NACE U).

ESENER Sumário

questões gerais de segurança e saúde no trabalho (SST) como riscos psicossociais, recorrendo igualmente a acções menos formais (*ad hoc*), em especial quando se trata de riscos psicossociais.

- As políticas de SST formais são mais frequentes nas empresas de maior dimensão e, por país, na Irlanda, no Reino Unido, nos Países Baixos e nos países escandinavos, em comparação com os países do sul da Europa, os novos Estados-Membros e os países candidatos. Tal poderá dever-se a diferenças no grau de sensibilização, conhecimentos e tradição de gestão de SST nesses países.
- As empresas que não possuem uma política de SST ou que não executam avaliações de riscos ou medidas similares (?) referem como principais razões o facto de essas medidas não serem necessárias ou as empresas não possuírem competências para as executar. Esta situação verifica-se com maior frequência nas empresas de menor dimensão e em determinados países. Curiosamente, a complexidade legal não é referida como um dos principais obstáculos à adopção de políticas de SST.
- É mais provável que a avaliação de riscos ou medidas similares sejam realizadas nas empresas com um representante em matéria de segurança e de saúde, nas empresas de maior dimensão e nos sectores de risco elevado. A existência de representação dos trabalhadores parece ser o principal impulsionador da gestão de questões de SST.
- Mais de um terço das empresas (especialmente as de menor dimensão) contratam fornecedores de serviços externos para realizar a avaliação de riscos. No entanto, existem diferenças importantes entre países, verificando-se um número muito baixo de externalizações na Dinamarca, na Estónia, no Reino Unido e na Suécia, mesmo nas empresas de menor dimensão.
- Em cerca de 40% das empresas as questões de SST são abordadas regularmente nas reuniões de direcção, sendo que o envolvimento dos superiores hierárquicos na gestão da SST é muito elevado ou bastante elevado na maioria das empresas (75%). Este facto é muito positivo, na medida em que o envolvimento dos superiores hierárquicos é um elemento-chave na implementação de boas práticas de SST.
- Acidentes, lesões músculo-esqueléticas e stresse relacionado com o trabalho são as principais preocupações em matéria de SST nas empresas europeias. A violência e em especial a intimidação e o assédio são referidos como uma das maiores preocupações num número relativamente elevado de empresas.
- A gestão de riscos psicossociais é mais frequente nos sectores da saúde e da acção social e em empresas de maior dimensão. Os países do sul da Europa, à excepção de Espanha, demonstram estar menos sensibilizados para a gestão dos riscos psicossociais, sendo menos provável que levem a cabo qualquer tipo de acção.
- Os procedimentos mais formais da gestão de riscos psicossociais parecem estar generalizados apenas em alguns países (como a Irlanda, os Países Baixos e o Reino Unido e os países escandinavos), em grandes empresas e nos sectores público, financeiro, da educação, da saúde e da acção social.
- Em geral, as empresas gerem os riscos psicossociais através de acções de formação e implementação de alterações na organização do trabalho. No entanto, apenas metade dos inquiridos informa os trabalhadores acerca dos riscos psicossociais e dos seus efeitos na segurança e saúde.
- O cumprimento de obrigações legais e os pedidos de trabalhadores parecem ser os principais impulsionadores para abordar as questões de SST, em geral, e os riscos psicossociais.
- Os obstáculos mais importantes para a abordagem dos riscos psicossociais nas empresas

(?) É de salientar que o ESENER questiona sobre as verificações do local de trabalho e não sobre avaliações de riscos, que são mais formais.

são a consciência da delicadeza do assunto, em conjunto com a falta de sensibilização e a falta de recursos.

- Os dirigentes reconhecem que a participação dos trabalhadores é um factor central para o sucesso da gestão da SST e dos riscos psicosociais, pelo que o papel dos parceiros sociais continua a ser essencial na implementação de medidas eficazes.

Gestão da SST

A segurança e a saúde no trabalho (SST) é uma área interdisciplinar dedicada à protecção da segurança, da saúde e do bem-estar das pessoas no desempenho das suas profissões. A crescente complexidade dos processos de trabalho e as alterações nas condições de trabalho, em conjunto com os novos perigos ou perigos variáveis, daí resultantes, implicam uma abordagem nova e sistemática da segurança e da saúde no trabalho. São necessárias soluções que permitam aos empregadores ter em consideração os princípios gerais da prevenção em todos os níveis operacionais e em todos os tipos de actividade e, em seguida convertê-los em medidas adequadas, de forma rotineira.

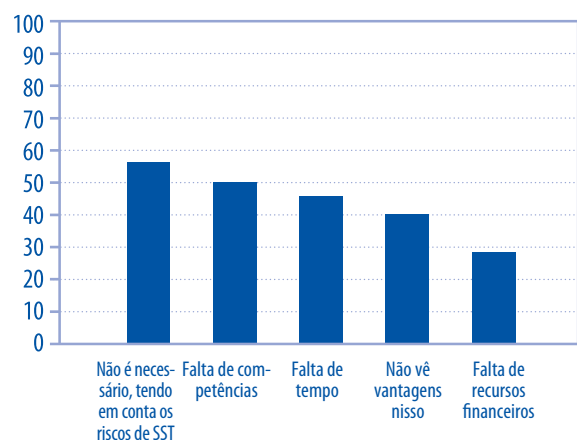
Gestão integrada da segurança e saúde nas empresas

- A maioria das empresas referiu possuir uma política de SST documentada, um sistema de gestão estabelecido ou um plano de acção, havendo uma maior prevalência nas empresas de maior dimensão. Por país, as percentagens mais elevadas foram referidas no Reino Unido (98%), em Espanha (97%) e na Irlanda (96%), contrastando com a Grécia (38%), a Turquia (38%) e o Luxemburgo (46%).
- De entre as empresas com uma política documentada, cerca de 33% considera que esse facto tem um grande impacto em matéria de SST no seu local de trabalho e cerca de 52% considera que tem algum impacto. Estas percentagens são mais elevadas nas empresas de

maior dimensão, o que poderá ser um reflexo do nível de recursos disponíveis para realizar uma implementação eficaz ou da maior utilização de procedimentos formais.

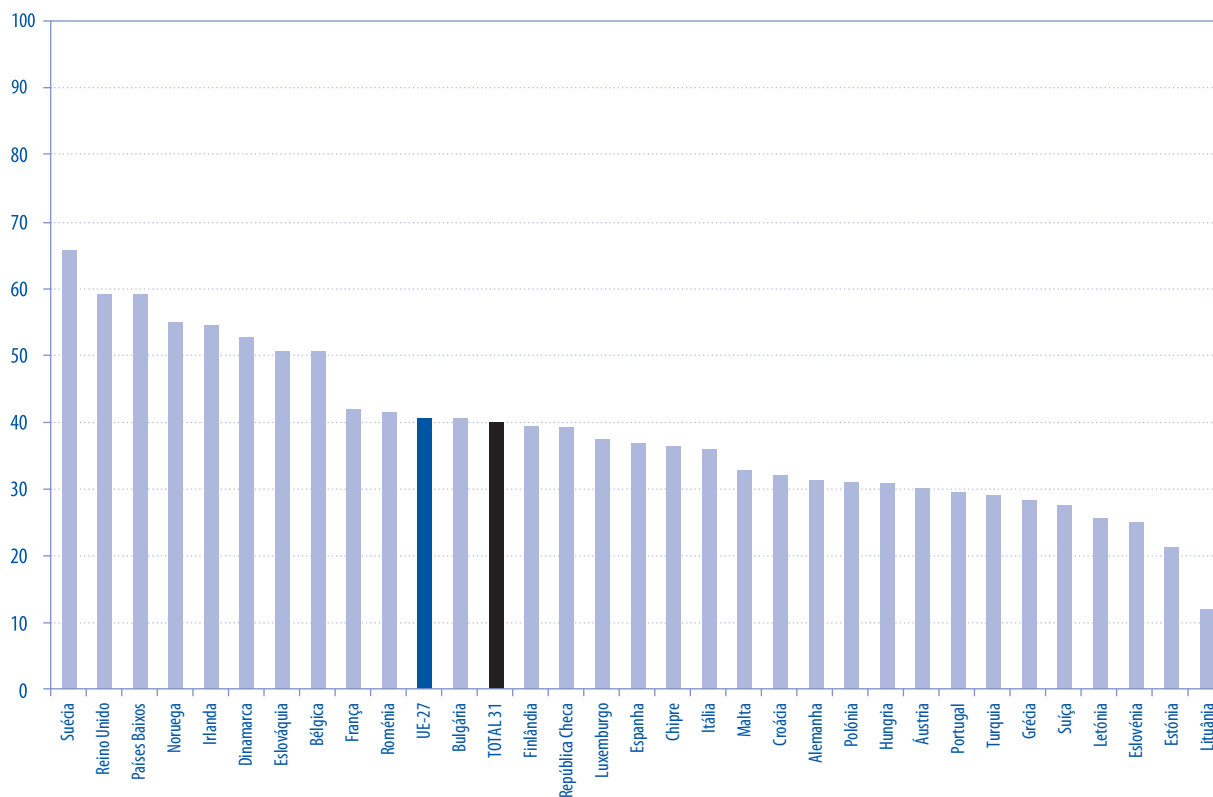
- A principal razão referida para a inexistência de uma tal política é o facto de «não ser considerada necessária face aos riscos de SST na empresa» (54%) (figura 1). A percentagem mais elevada é atingida no sector financeiro (69%) e nas pequenas empresas, o que poderá ser um reflexo ou da efectiva ausência de riscos ou de níveis baixos de sensibilização para os riscos nas PME. Por país, esta categoria é mais elevada na República Checa (71%) e na Polónia (70%).
- A segunda razão mais frequente é a «falta de competências» para desenvolver uma política de prevenção, sistema ou plano (51%), verificando-se as percentagens mais elevadas na Alemanha (65%) e na França (60%). Estamos mais uma vez perante uma conclusão interessante, que sugere que mesmo nos Estados-Membros mais antigos poderá haver falta de competências a nível das empresas que impeçam a implementação de sistemas e políticas de SST.

Figura 1 — Razões para não ter desenvolvido uma política documentada, um sistema de gestão ou um plano de acção (% de empresas, UE-27).



Base: empresas que NÃO desenvolveram uma política documentada, um sistema de gestão ou um plano de acção.

Figura 2 — Questões de segurança e de saúde abordadas regularmente em reuniões de direcção, por país (% de empresas).



Base: todas as empresas

- O envolvimento da direcção na questão de SST é reconhecido como um factor importante na implementação de medidas destinadas a responder aos problemas de SST. O ESENER explora esse aspecto ao nível da escala hierárquica.
- As questões de SST são abordadas regularmente nas **reuniões de direcção** em apenas 40% das empresas inquiridas, sendo que a percentagem aumenta de forma proporcional à dimensão da empresa. Por país, ocorre mais frequentemente na Suécia (66%), no Reino Unido (60%) e nos Países Baixos (60%), enquanto as percentagens mais baixas se verificam na Lituânia (14%) e na Estónia (22%) (figura 2).
- Cerca de 15% dos inquiridos refere que as questões de SST raramente são abordadas em reuniões de direcção.
- O empenhamento dos **superiores hierárquicos** é visto como um factor central para o sucesso da gestão da SST, pelo que é muito positiva a indicação de que o seu envolvimento é elevado ou muito elevado na maioria das empresas (75%). Os níveis mais elevados de envolvimento são referidos em Itália (92%) e nos Países Baixos (90%).
- Os especialistas em segurança (71%) e os médicos do trabalho (69%) são os serviços de SST utilizados mais frequentemente na UE-27. As empresas de maior dimensão referem uma maior utilização de todos os tipos de serviços de SST.
- As empresas de alguns países, como a Finlândia, recorrem a uma grande variedade de especialistas de SST, enquanto noutros países o tipo

Quadro 1 — Serviços de segurança e saúde utilizados: países com as percentagens mais elevadas e mais baixas (% de empresas)

Especialista (% da média UE-27)	País	
	Mais elevadas	Mais baixas
Especialista em segurança (71%)	Itália (93%)	Dinamarca (15%)
	Eslováquia (87%)	Estónia (21%)
	Letónia (87%)	Turquia (23%)
	Finlândia (97%)	Dinamarca (13%)
Médico do trabalho (69%)	Hungria (97%)	Suíça (13%)
	Bélgica (94%)	Lituânia (15%)
	Itália (86%)	Turquia (19%)
Técnico de SST (62%)	Espanha (82%)	França (20%)
	Hungria (80%)	Grécia (24%)
	Finlândia (77%)	Grécia (7%)
	Eslováquia (87%)	Estónia (21%)
Especialista em segurança (28%)	Suécia (68%)	Hungria (8%)
	Espanha (59%)	Áustria (11%)
	Suécia (65%)	Grécia (4%)
Psicólogo (16%)	Finlândia (52%)	Lituânia (5%)
	Dinamarca (48%)	Turquia (6%)

Base: todas as empresas.

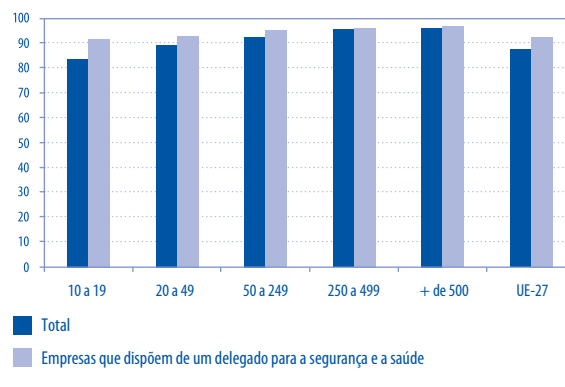
de especialistas contratados é muito menos variado (por exemplo, na Grécia). Estas conclusões podem ser explicadas por várias razões, nomeadamente a falta de sensibilização, falta de estabelecimento de prioridades ou a falta de especialistas disponíveis (quadro 1).

- O recurso a psicólogos é referido com maior frequência nos sectores da saúde, da acção social (37%) e da educação (33%), sendo provavelmente um reflexo dos elevados níveis de sensibilização e de registo dos riscos psicossociais, que são típicos destes sectores.

Avaliação dos riscos ou medidas similares

Uma importante questão de SST explorada pelo inquérito ESENER é se os locais de trabalho são periodicamente verificados no que respeita à segurança e à saúde como parte da avaliação dos riscos ⁽³⁾.

Figura 3 — Empresas cujos locais de trabalho são periodicamente verificados no que respeita à segurança e à saúde como parte da avaliação de riscos, por dimensão da empresa (% de empresas, UE-27)

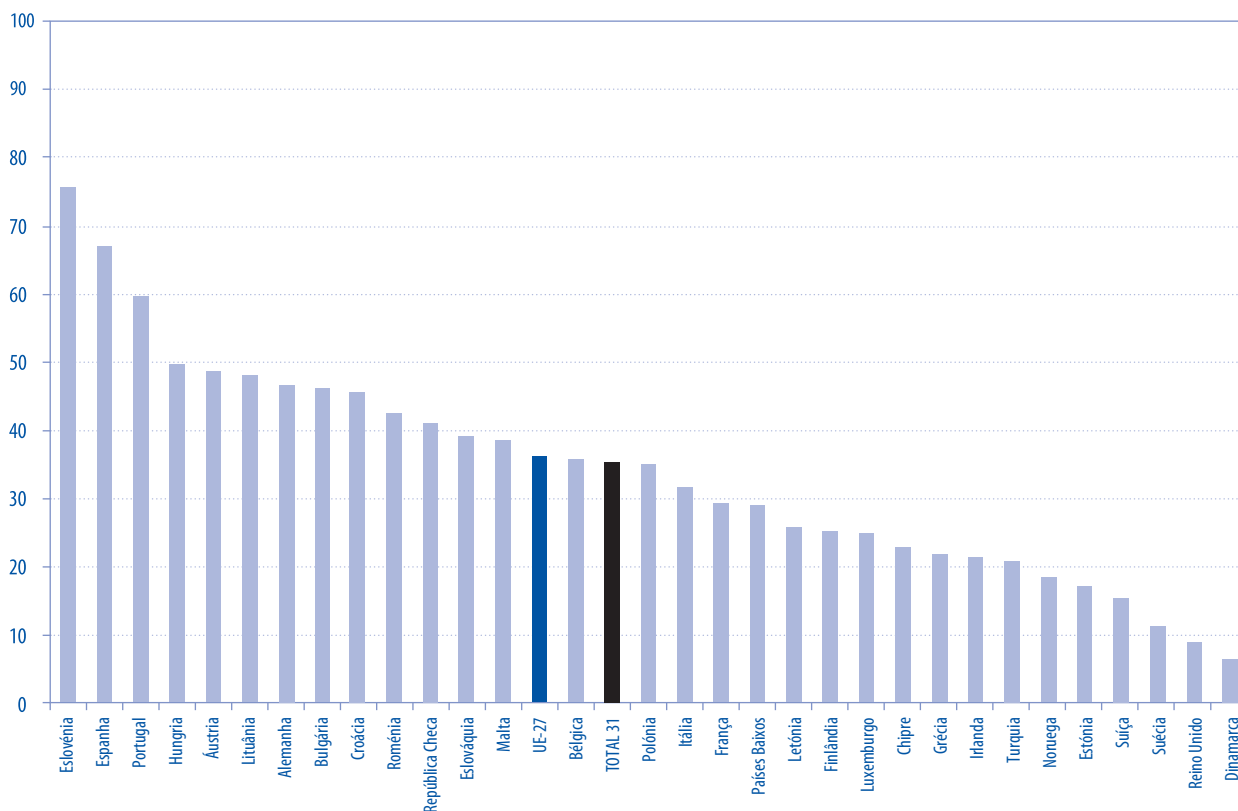


Base: todas as empresas

- A maioria das empresas da UE-27 (87%) realiza verificações como parte da avaliação de riscos, verificando-se percentagens ligeiramente mais elevadas nas empresas com um representante em matéria de segurança e de saúde no trabalho. Esta conclusão positiva inclui uma variedade de medidas menos formais que poderão ser usadas, em especial pelas empresas de menor dimensão (figura 3).
- Por país, as empresas de Itália (99%), Reino Unido (97%) e Espanha (95%) referem os níveis mais elevados de avaliação de riscos. Por sector, as percentagens mais elevadas, mais de 90%, correspondem aos sectores de risco elevado, como o da indústria extractiva (99%), indústria transformadora (91%) e sector da construção (91%), tal como era esperado.
- Em toda a União Europeia, 36% das empresas refere que contrata fornecedores de serviços externos para realizar a avaliação dos riscos; no entanto há uma grande discrepância de números de país para país (figura 4).
- Em geral, quanto mais pequena é a empresa, maior é a probabilidade de contratar fornecedores de serviços externos para realizar a avaliação dos riscos. No entanto, em alguns paí-

⁽³⁾ Idem.

Figura 4 — Avaliações de riscos ou verificações dos locais de trabalho normalmente delegadas a empresas prestadoras de serviços externos, por país (% de empresas)



Base: empresas que realizam periodicamente verificações em matéria de segurança e de saúde nos locais de trabalho.

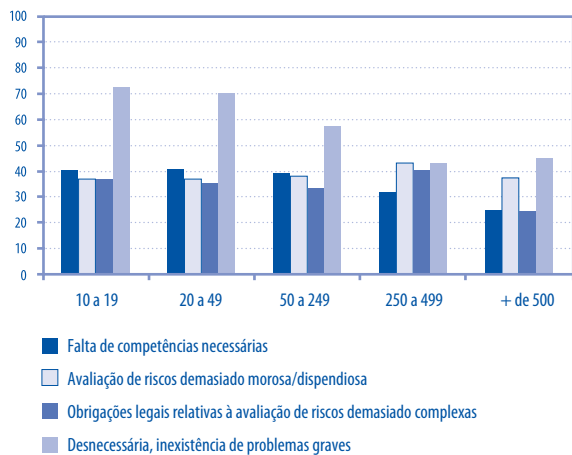
ses a externalização constitui uma exceção, mesmo entre as empresas de menor dimensão inquiridas (por exemplo, na Dinamarca).

- Estas diferenças nacionais entre países poderão dever-se à forma como os serviços relacionados com a SST são estruturados, a nível nacional ou a uma tradição de delegação de tarefas a fornecedores externos, mas convém não esquecer que a externalização de tarefas pode ser associada a um baixo nível de compromisso da direcção para com a SST.
- Os resultados indicam que 83% das empresas realizam verificações periódicas. Quanto maior é a empresa maior é a probabilidade das verificações serem realizadas «a pedido dos trabalhadores», o que poderá reflectir a prevalência de represen-

tantes em matéria de segurança e de saúde no trabalho nas empresas de maior dimensão.

- As áreas mais frequentemente abrangidas por estas verificações são o «equipamento e local de trabalho» (96%) e a «organização do trabalho» (75%), enquanto as medidas de acompanhamento se centram no «equipamento e ambiente de trabalho» (84%), «acções de formação» (80%) e «organização do trabalho» (63%). Curiosamente, embora as medidas referidas tendam a centrar-se nas questões mais tradicionais do equipamento, ambiente de trabalho e formação, houve uma percentagem significativa de empresas que também referiu a abordagem de questões de organização do trabalho.

Figura 5 — Razões pelas quais as verificações não são realizadas periodicamente, por dimensão da empresa (% de empresas, UE-27)



Base: empresas que não realizam periodicamente verificações em matéria de segurança e de saúde nos locais de trabalho.

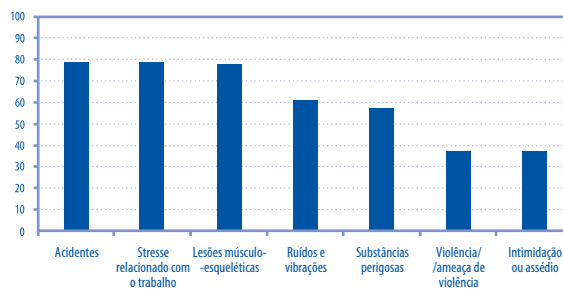
Nas empresas que **não** realizam verificações periódicas em matéria de segurança e saúde (12%), a razão indicada com mais frequência é «não são necessárias porque não temos problemas graves» (71%). Por países, esta razão é indicada com muita frequência na República Checa (95%) e na Dinamarca (92%), encontrando-se abaixo da média em Espanha (50%) e na Grécia (52%). Uma vez que esta razão é mais comum nas empresas de menor dimensão, suscita a questão de saber se as pequenas empresas terão uma menor probabilidade de ter problemas graves ou se estarão menos sensibilizadas para os problemas de SST (figura 5).

Por outro lado, apenas 37% dos inquiridos indicaram «obrigações legais muito complexas» como razão para não realizar verificações.

Riscos para a segurança e saúde

Os acidentes de trabalho constituem a principal preocupação dos empregadores europeus (80%, muita ou alguma preocupação), seguidos pelo stress relacionado com o trabalho (79%) e as lesões músculo-esqueléticas (78%) (figura 6). A violência ou a ameaça de violência e a intimidação e o assédio são referidos como motivo de muita ou alguma preocupação por quase 40% dos inquiridos, verificando-se

Figura 6 — Questões que constituem motivo de alguma ou muita preocupação (% de empresas, UE-27)



Base: todas as empresas.

Quadro 2 — Questões de segurança e de saúde e os sectores nos quais foram referidas como motivo de alguma ou muita preocupação (% de empresas, UE-27)

Questões (% da média UE-27)	Sector de actividade
Acidentes (80%)	Construção (90%)
	Stresse relacionado com o trabalho (79%)
Stresse relacionado com o trabalho (79%)	Saúde e acção social (91%)
	Ruídos e vibrações (61%)
Lesões músculo-esqueléticas (79%)	Fornecimento de electricidade, gás e água (87%)
	Violência ou ameaça de violência (37%)
Ruídos e vibrações (61%)	Indústria extractiva (84%)
	Construção (82%)
Substâncias perigosas (58%)	Fornecimento de electricidade, gás e água (75%)
	Indústria extractiva (73%)
Violência ou ameaça de violência (37%)	Saúde e acção social (57%)
	Educação (51%)
Intimidação ou assédio (37%)	Saúde e acção social (47%)
	Educação (47%)

Base: todas as empresas.

as percentagens mais elevadas nos sectores da saúde, da acção social e da educação (quadro 2).

É menos provável que as empresas de menor dimensão apontem **qualquer** risco como motivo de muita ou alguma preocupação, o que poderá dever-se a uma ausência efectiva de riscos nessas empresas ou simplesmente a níveis mais baixos de sensibilização para os riscos.

Figura 7 — Preocupações dos empregadores relativamente aos factores que contribuem para os riscos psicossociais no trabalho (% de empresas, UE-27)



Base: todas as empresas.

Gestão dos factores de risco psicossocial

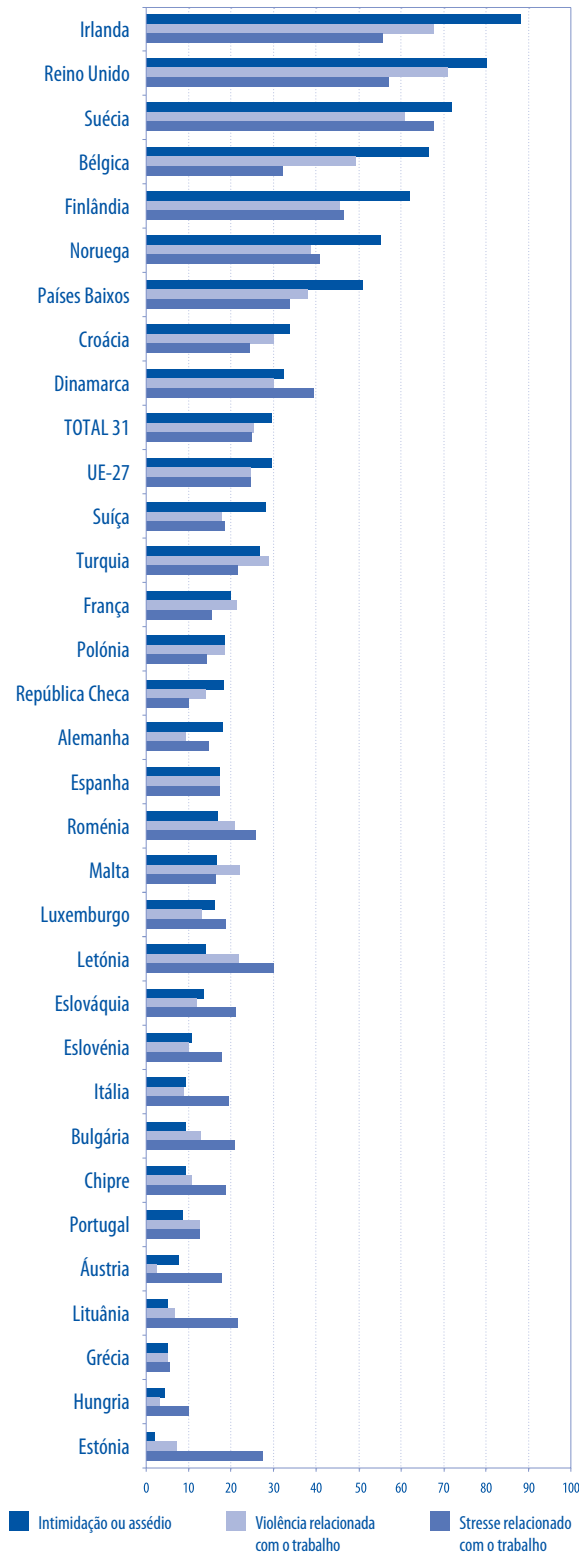
As alterações significativas que ocorrem actualmente no mundo do trabalho levam à emergência de riscos psicossociais. Tais riscos, que estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, assim como com o seu contexto social e económico, podem resultar num nível elevado de stresse e podem conduzir a uma grave deterioração da saúde física e mental.

- Relativamente aos factores que contribuem para os riscos psicossociais, as principais preocupações dos empregadores são a «pressão do tempo» (52%) e «ter de lidar com clientes difíceis, doentes, crianças, etc.» (50%) (figura 7). O factor «pressão do tempo» é referido geralmente pelas grandes empresas e no sector imobiliário (61%), em especial nos países escandinavos (a percentagem mais elevada é de 80% na Suécia); as percentagens mais baixas verificam-se na Itália (31%), Hungria (37%) e Letónia (41%).

Gestão dos riscos psicossociais

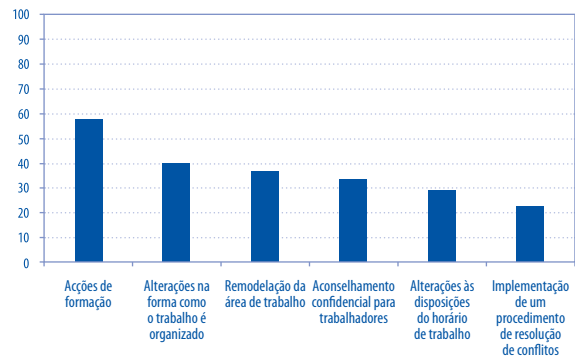
- O inquérito ESENER explora a gestão dos riscos psicossociais de duas formas: *a*) se existem procedimentos implementados para lidar formalmente com o stresse relacionado com o trabalho, a violência e a intimidação, e *b*) se foram tomadas medidas para controlar riscos psicossociais específicos.
- Menos de um terço das empresas da UE-27 declara ter procedimentos implementados para lidar com a intimidação ou assédio (30%), violência relacionada com o trabalho (26%) ou stresse relacionado com o trabalho (26%). Existe uma maior prevalência nas empresas de maior dimensão.
- Estes procedimentos formalizados encontram-se generalizados apenas em alguns países, ocorrendo mais frequentemente na Irlanda, Reino Unido, países escandinavos e Bélgica (figura 8). Por sector, estes procedimentos são mais frequentes na saúde, na acção social, na educação e no sector financeiro. Estas conclusões podem estar relacionadas com a natureza do trabalho nesses sectores específicos e com o nível de sensibilização e hábitos de abordagem dos riscos psicossociais nesses países específicos.
- Entre as medidas tomadas, as «acções de formação» (58%) e as «alterações na forma como o trabalho é organizado» (40%) são referidas como as mais frequentes (figura 9). A percentagem é mais elevada nas empresas de maior dimensão, sendo que o sector da saúde e acção social apresenta percentagens superiores de forma consistente em todas as categorias.
- Mais uma vez, as medidas para lidar com os riscos psicossociais no trabalho são referidas com mais frequência na Irlanda, Países Baixos, Reino Unido e países escandinavos. São tomadas menos medidas psicossociais nas pequenas empresas, nos países do sul da Europa e no sector da indústria transformadora.

Figura 8 — Procedimentos para lidar com os riscos psicossociais no trabalho, por país (% de empresas)



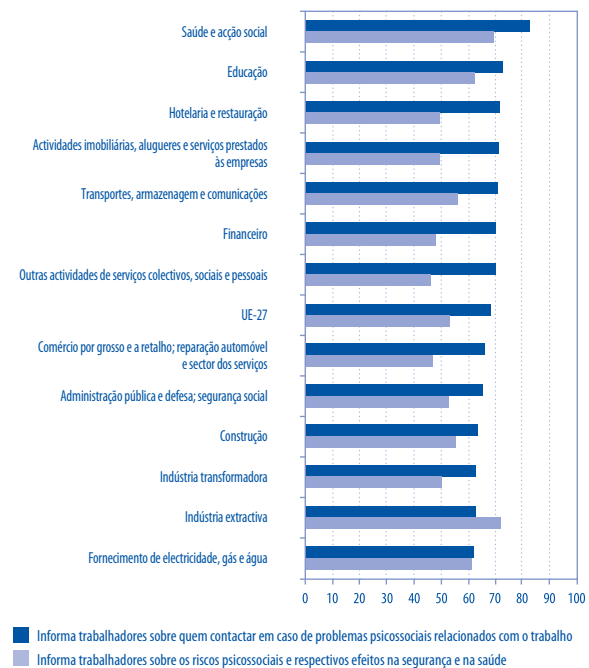
Base: todas as empresas.

Figura 9 — Medidas tomadas para lidar com os riscos psicossociais no trabalho (% de empresas, UE-27)



Base: todas as empresas.

Figura 10 — Informação dada aos trabalhadores sobre riscos psicossociais, por sector (% de empresas, UE-27)



Base: todas as empresas.

Cerca de 53% das empresas refere que informa os seus trabalhadores sobre os riscos psicossociais e respectivos efeitos na segurança e na saúde, enquanto 69% os informa sobre quem contactar em caso de problemas psicossociais relacionados com o trabalho. Em ambos os casos, as empresas de maior dimensão declaram frequências mais elevadas.



- Por sector, o esclarecimento dos trabalhadores sobre os riscos psicossociais e respectivos efeitos na segurança e na saúde é referido mais frequentemente na indústria extractiva (71%) e na saúde e na acção social (69%). É dada informação sobre quem contactar em caso de problemas psicossociais relacionados com o trabalho com maior frequência nos sectores da saúde e da acção social (83%) e da educação (73%) (figura 10).

Impulsionadores e obstáculos

As razões que motivam as empresas a abordar a gestão da SST e a gestão dos riscos psicossociais (ou as razões pelas quais isso não acontece) são moldadas por um conjunto de factores, tais como o cumprimento da regulamentação e legislação, racionalidade, compreensão dos custos ou benefícios da empresa, orientação para os valores e normas, etc. No entanto, existem vários factores predominantes, como os níveis de sensibilização e estabelecimento de prioridades, o compromisso da direcção e o envolvimento dos trabalhadores,

Quadro 3 — Razões para abordar as questões de segurança e de saúde na empresa (% de empresas que referiram como razão «importante»)

Razão (% da média UE-27)	País	
	Mais elevadas	Mais baixas
Cumprimento de obrigações legais (90%)	Hungria (97%)	Grécia (70%)
	Roménia (96%)	Chipre (73%)
	Finlândia (96%)	Letónia (74%)
	Finlândia (96%)	Croácia (23%)
Pedidos dos trabalhadores ou dos seus representantes (76%)	Roménia (91%)	Bulgária (54%)
	Dinamarca (90%)	Eslovénia (55%)
	Turquia (89%)	Croácia (12%)
Requisitos de clientes ou preocupações sobre a reputação da organização (67%)	Portugal (83%)	Eslovénia (40%)
	Roménia (83%)	Áustria (46%)
	Finlândia (93%)	Croácia (10%)
	Noruega (91%)	Itália (35%)
Retenção de trabalhadores e gestão do absentismo (59%)	Países Baixos (87%)	Polónia (37%)
	Alemanha (80%)	Croácia (16%)
	Turquia (73%)	Áustria (25%)
Pressão da Inspeção do Trabalho (57%)	Roménia (68%)	Bulgária (28%)
	Turquia (84%)	Croácia (15%)
	Roménia (83%)	Itália (35%)
	Portugal (78%)	Luxemburgo (38%)

Base: todas as empresas.

que são impulsionadores centrais na gestão da SST e na gestão dos riscos psicossociais.

Gestão da SST: impulsionadores

- A razão mais relevante para a abordagem das questões de segurança e saúde é o «cumprimento de obrigações legais», relatada por 90% dos representantes da direcção na UE-27 (quadro 3). Não se verificam diferenças significativas por sector ou dimensão da empresa.
- A segunda razão mais frequente é «pedidos dos trabalhadores ou dos seus representantes» (76%), sendo que a percentagem mais baixa corresponde ao sector da hotelaria e restauração (71%) e a mais elevada ao da indústria extractiva (87%).
- O factor «requisitos de clientes ou preocupações sobre a reputação da organização» é também um importante impulsionador da gestão da SST (67%); é indicado como motivo por 77% dos representantes da direcção no sector da hotelaria e restauração, mas apenas por 53% na administração pública.

Gestão da SST: obstáculos

- Relativamente às principais dificuldades ao lidar com a segurança e saúde, a «falta de recursos (tempo, pessoal ou verbas)» é referida como um factor importante por 36% das empresas da UE-27 (quadro 4), havendo um aumento dessa percentagem para 51% na administração

Quadro 4 — Principais dificuldades em lidar com a segurança e a saúde (% de empresas, UE-27)

Factor	% de empresas UE-27
Falta de recursos como tempo, pessoal ou verbas	36 %
Falta de sensibilização	26 %
Falta de competências	24 %
A cultura na empresa	24 %
A delicadeza do assunto	23 %
Falta de apoio técnico ou orientação	21 %

Base: todas as empresas.



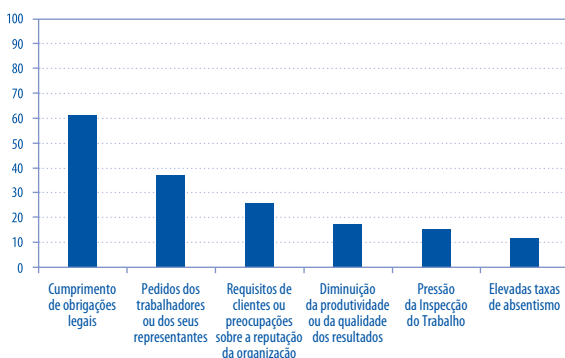
pública. Por país, este obstáculo é o mais importante na Roménia (74%), Portugal (61%) e Letónia (60%), contrastando com a Áustria (19%), Finlândia (21%) e Países Baixos (22%).

- O segundo factor mais comum, a «falta de sensibilização» (26%) é um obstáculo muito relevante na Roménia (69%), em Portugal (61%) e em Chipre (51%), mas de pouca importância na Dinamarca (6%), na Croácia (8%) e na Eslováquia (8%). Para 24% das empresas, a «falta de competências» é um obstáculo importante, variando muito, desde 5% na Eslovénia, na Croácia e na Eslováquia até 57% em Portugal, 55% na Turquia e 54% na Roménia.
- Os resultados por sector específico mostram que a «falta de sensibilização» é vista como uma grande dificuldade por 31% dos inquiridos do sector da construção, em oposição a 17% do sector da intermediação financeira. Além disso, a «falta de competências» foi referida como um obstáculo por 28% dos inquiridos na administração pública, em oposição a 14% no sector financeiro.

Riscos psicossociais: impulsionadores

- De entre as empresas que referiram ter procedimentos implementados, a principal razão para lidar com os riscos psicossociais é o «cumprimento de obrigações legais» (63% dos inquiridos na UE-27), seguida a uma distância considerável por «pedidos dos trabalhadores ou dos seus representantes» (36%) (figura 11).

Figura 11 — Razões para lidar com os riscos psicossociais (% de empresas, UE-27)



Base: empresas que referiram ter procedimentos e medidas para lidar com os riscos psicossociais.

- O «cumprimento de obrigações legais» é a razão indicada mais frequentemente em Espanha (85%), Irlanda (78%) e Bulgária (77%), por oposição à Grécia (30%), Eslováquia (33%) e Chipre (35%).

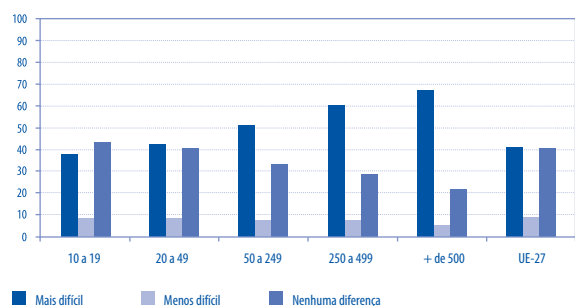
- Receber «pedidos dos trabalhadores ou dos seus representantes» é um impulsionador da gestão dos riscos psicossociais mais comum nas grandes empresas do que nas pequenas empresas. Quanto a resultados por país, observam-se diferenças entre a Finlândia (63%), Suécia (59%) e Dinamarca (58%), que apresentam percentagens mais elevadas, e a Itália (20%), Eslovénia (20%) e Croácia (23%), com percentagens mais baixas. Estes resultados poderão dever-se a diferenças nos sistemas de relações industriais, especialmente no que diz respeito à abertura das empresas aos pedidos dos trabalhadores (ou seus representantes).

- Por sector, os «pedidos dos trabalhadores ou dos seus representantes» são o impulsionador mais comum para lidar com os riscos psicossociais nos sectores da saúde e da acção social (49%), no entanto este é apenas mencionado por 29% do sector da construção.

Riscos psicossociais: obstáculos

- Para 42% dos representantes dos empregadores é mais difícil combater os riscos psicossociais em comparação com outras questões de segurança e de saúde. Contrariamente ao esperado, as grandes empresas referem estas dificuldades adicionais.

Figura 12 — Dificuldade em lidar com os riscos psicossociais em comparação com outras questões de segurança e de saúde, por dimensão da empresa (% de empresas, UE-27)



Base: todas as empresas.

Quadro 5 — Factores que tornam a abordagem dos riscos psicossociais especialmente difícil (% de empresas, UE-27)

Factor	% de empresas UE-27
A delicadeza do assunto	53 %
Falta de sensibilização	50 %
Falta de recursos como tempo, pessoal ou verbas	49 %
Falta de formação e ou competências	49 %
Falta de apoio técnico ou orientação	33 %
A cultura da empresa	30 %

Base: empresas que declararam que, em comparação com outras questões de segurança e de saúde, é mais difícil combater os riscos psicossociais.

nais com mais frequência do que as empresas de menor dimensão (figura 12).

- Os factores mais importantes que tornam a abordagem dos riscos psicossociais especialmente difícil são «a delicadeza do assunto», a «falta de sensibilização», a «falta de recursos (tempo, pessoal ou verbas)» e a «falta de formação». A referida «delicadeza do assunto» é frequentemente um problema das grandes empresas, tal como acontece com os problemas relacionados com «a cultura da empresa» (quadro 5).
- A «delicadeza do assunto» foi referida como obstáculo com maior frequência na Turquia (76%) e na Dinamarca (68%), e com menor frequência na Áustria (18%), Hungria (21%) e Eslováquia (22%). Por outro lado, a «falta de sensibilização» é especialmente elevada na Turquia (75%), Estónia (64%) e Reino Unido (61%).
- A «falta de recursos» é mais comum na Turquia (80%), Portugal (65%) e Lituânia (63%), contrastando com os Países Baixos (34%), Áustria (35%) e Itália (38%).
- Por sector, a «falta de recursos» constitui o obstáculo mais importante no combate aos riscos psicossociais na educação (61%), em contraste com 41% no sector financeiro. Por outro lado, 61% dos inquiridos do sector financeiro menciona a «falta de sensibilização» como um obstáculo, sendo esse número de apenas 40% na saúde e na acção social. Relativamente à «falta de formação ou competências», é mencionada como obstáculo por 65% dos inquiridos do sector financeiro e por 39% dos inquiridos na saúde e na acção social.

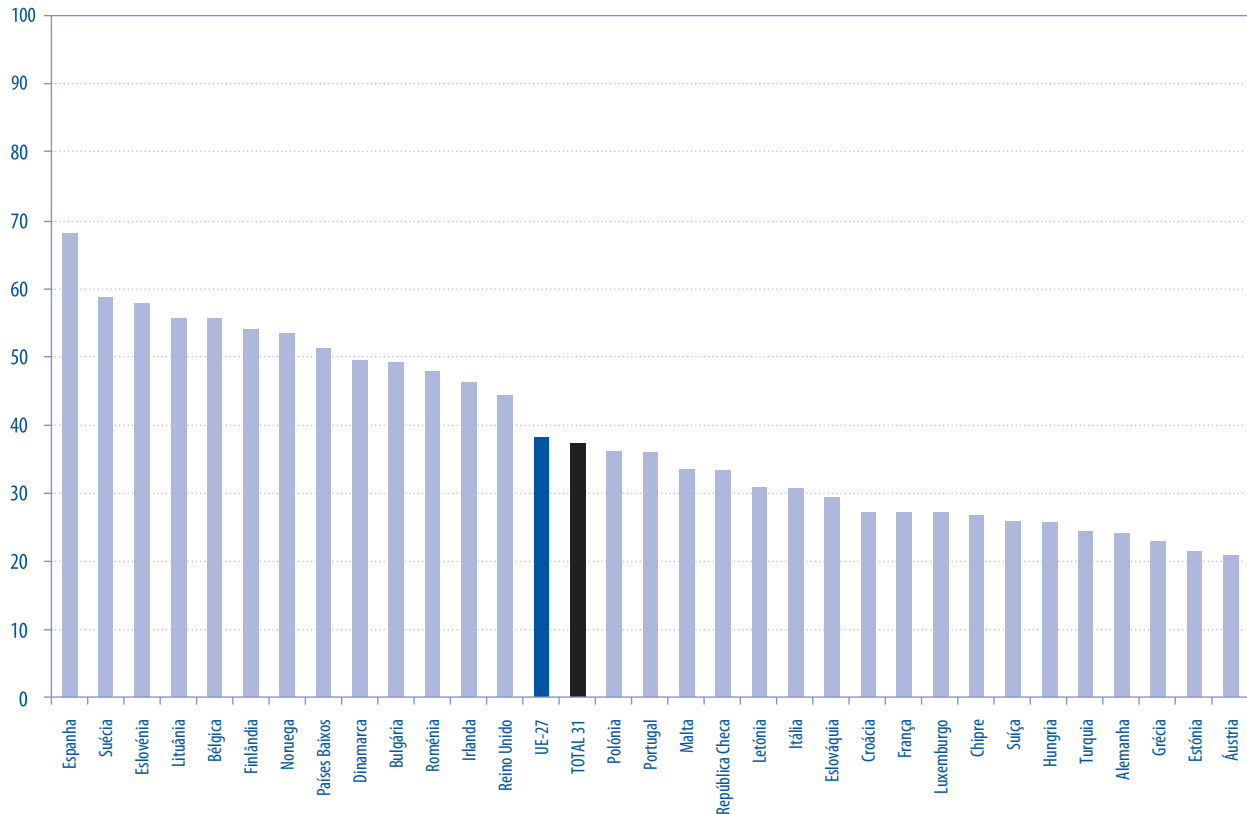
- Em média, 38% das empresas da UE-27 utilizaram de fontes de informação externas para lidar com os riscos psicossociais no trabalho. As grandes empresas (64% das quais com mais de 500 trabalhadores) são mais activas neste aspecto do que as pequenas empresas (32% das empresas com 10 a 19 trabalhadores).
- Por país, é menos provável que as empresas da Áustria (21%), Estónia (21%) e Grécia (23%) recorram a fontes externas, em comparação com as empresas em Espanha (68%), Suécia (59%) e Eslovénia (58%) (figura 13). Relativamente aos sectores, a saúde e a acção social indicam o maior recurso a informações ou apoio externos (53%), em comparação com a indústria transformadora (33%) e o sector da construção (33%).

- Das empresas que recorreram a informações ou apoio externos, 35% declarou necessitar de apoio adicional sobre esse assunto, sendo essa necessidade mais acentuada no Chipre (64%), Letónia (59%) e Portugal (58%) e menos acentuada na Áustria (10%), Países Baixos (15%) e Suíça (20%). Por sector, a necessidade de obter apoio adicional é mais elevada na educação (45%) e na administração pública (45%).
- Das empresas que **não** recorreram a informações ou apoio externos, 43% dos representantes dos empregadores refere que as informações desse tipo seriam úteis para as suas empresas. Por sector, a percentagem é mais elevada na administração pública (61%), na saúde e na acção social (58%) e educação (54%), enquanto por país as percentagens mais elevadas se verificam em Portugal (73%), Turquia (72%) e Roménia (71%).
- As áreas em que essas informações ou apoio seriam mais úteis são «como conceber e implementar medidas preventivas» (91%), «como incluir os riscos psicossociais na avaliação de riscos» (83%) e «como lidar com questões específicas, como a violência, o assédio ou o stresse» (77%).

Participação dos trabalhadores

O inquérito ESENER faz distinção entre a participação informal (no sentido do envolvimento dos trabalhadores) e a participação formal dos trabalhadores através

Figura 13 — Recurso a informações ou apoio de fontes externas para lidar com os riscos psicossociais no trabalho, por país (% de empresas)



Base: todas as empresas.

de representação em conselhos de empresa e representação em sindicatos. Esta distinção é relevante uma vez que ambas diferem em termos da extensão da participação e do grau em que esta está regulamentada. A participação informal ou «directa» pode ocorrer em todos os tipos de empresa, independentemente da dimensão ou sector. Pelo contrário, a participação formal ou institucional exige a criação de órgãos formais, em consonância com os enquadramentos legais nacionais e as tradições sociais, o que depende muito da dimensão da empresa.

Uma conjugação de elevados níveis de participação formal e informal (no sentido do diálogo social) é indicativa de um trabalho de boa qualidade, incluindo a qualidade da gestão da SST em geral e da gestão dos riscos psicossociais em particular.

Consulta

- Dos inquiridos, 54% declara que os trabalhadores são consultados sobre as medidas para lidar com os riscos psicossociais e um máximo de 67% diz

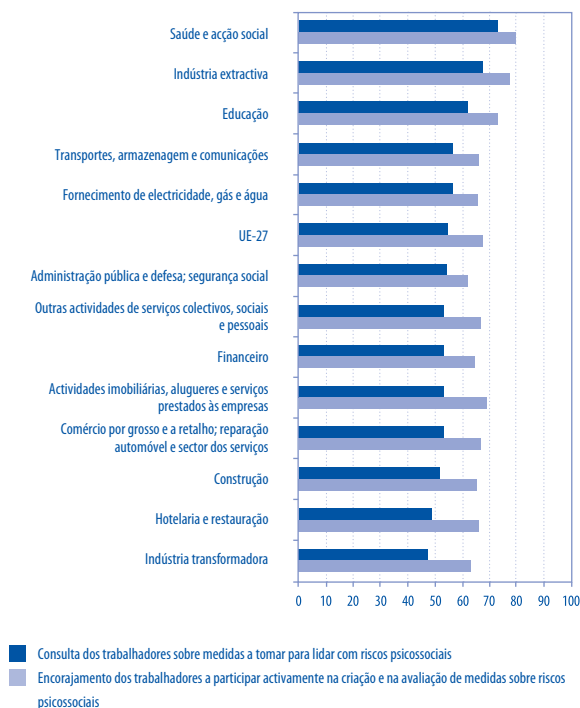
encorajar os seus trabalhadores a participar activamente na implementação e avaliação das medidas. As percentagens são ainda mais elevadas nas empresas de maior dimensão.

- Por país, a Roménia, a Dinamarca e a Noruega referem com mais frequência que consultam os seus trabalhadores e encorajam-nos activamente a participar na implementação das medidas, ao contrário do que acontece na Estónia, na Hungria e no Luxemburgo.
- Por sector, os níveis mais elevados de participação dos trabalhadores ocorrem no sector da saúde e da acção social, indústria extractiva e educação (figura 14).

Representação formal dos trabalhadores

- No que diz respeito à representação formal de trabalhadores, mais de 40% dos dirigentes inquiridos

Figura 14 — Consulta e participação dos trabalhadores sobre as medidas para lidar com riscos psicossociais, por sector (% de empresas, UE-27)

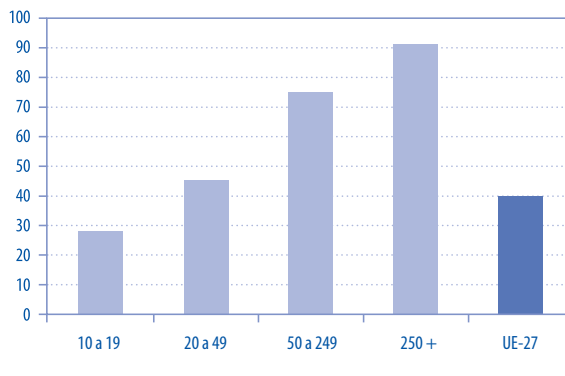


Base: empresas que referiram ter procedimentos e medidas para lidar com os riscos psicossociais.

diz não haver um conselho de empresa nem uma representação do sindicato na empresa.

- A participação formal dos trabalhadores aumenta claramente com a dimensão da empresa (figura 15).
- Por sector, o fornecimento de electricidade, gás e água, administração pública e educação são os sectores onde mais frequentemente foi referido existir um qualquer tipo de representação formal dos trabalhadores, quer através de conselhos de empresa ou através de sindicatos.
- Os países escandinavos declaram mais frequentemente a existência de algum tipo de representação dos trabalhadores na empresa, ao contrário de Portugal, da Grécia e da República Checa. Relativamente aos conselhos de empresa, a Dinamarca (61%) refere os números mais elevados, seguida pela Espanha (58%) e pelo Luxemburgo (57%). No que se refere a representação através de um sindi-

Figura 15 — Representação formal dos trabalhadores na empresa, por dimensão da empresa: representação através de conselho de empresa ou de sindicato (% de empresas, UE-27)



Base: todas as empresas.

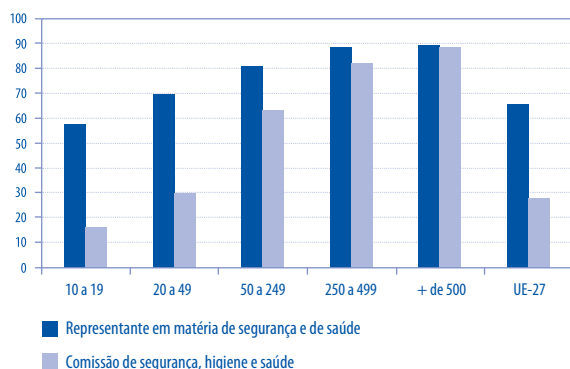
Nota: Conselhos de empresa: todos os países excepto Chipre, Malta e Suécia. Representação através de sindicato: todos os países excepto Alemanha, Áustria e Luxemburgo, onde este item não se mostrou relevante.

cato, essa presença é referida com maior frequência na Noruega (87%), Suécia (73%), Dinamarca (65%) e Finlândia (59%).

Representação formal de SST

- No contexto da representação formal de SST, o ESENER inquiriu sobre a presença de um representante em matéria de segurança e saúde e de uma comissão de segurança, higiene e saúde. As empresas da UE-27 referem uma presença muito maior de representantes em matéria de segurança e saúde (65%) do que de comissões de segurança, higiene e saúde (28%). Como seria de esperar, a diferença é menos significativa nas grandes empresas (250 a 500 trabalhadores), que referem percentagens de 87% e 83%, respectivamente (figura 16).
- Tal como acontece com a representação formal dos trabalhadores, existe uma ligação evidente entre a dimensão da empresa e a presença de uma comissão de segurança, higiene e saúde, sendo que o seu número aumenta em função da dimensão da empresa.
- Por sector, a representação formal de SST é mais frequentemente referida no fornecimento de electricidade, gás e água, na saúde e na acção social e no sector financeiro. Relativamente aos representantes em matéria de segurança e de saúde, as percentagens mais elevadas ocorrem no sector do

Figura 16 — Representação formal de SST na empresa, por dimensão da empresa: representante em matéria de segurança e saúde e comissão de segurança, higiene e saúde (% de empresas, UE-27)



Base: todas as empresas.

Nota: Representante em matéria de segurança e saúde: todos os países excepto Suíça. Versão específica nos Países Baixos.

Comissão de segurança, higiene e saúde: todos os países excepto Luxemburgo e Eslovénia.

fornecimento de electricidade, gás e água (75%), saúde e acção social (68%) e indústria transformadora (68%), enquanto as percentagens mais baixas correspondem à indústria extractiva (53%), hotelaria e restauração (55%). As comissões de segurança, higiene e saúde são referidas com mais frequência nos sectores do fornecimento de electricidade, gás e água (50%), sector financeiro (35%) e educação (34%).

- Por país, a representação formal em matéria de SST é mais elevada nas empresas da Dinamarca, Noruega, Bulgária e Irlanda. A presença de representantes em matéria de segurança e saúde é especialmente elevada na Itália (98%), Noruega (92%) e Dinamarca (89%), atingindo os níveis mais baixos na Grécia (14%), Turquia (19%) e Portugal (27%). As comissões de segurança, higiene e saúde são referidas com maior frequência na Dinamarca (71%), Bulgária (68%) e Estónia (48%), contrastando com a Letónia (3%), Grécia (8%) e Hungria (10%).

Metodologia do inquérito

- Foram realizadas entrevistas na Primavera de 2009 em empresas com 10 ou mais trabalhadores, pertencentes a organizações públicas e privadas de todos os sectores da actividade económica com excepção da agricultura, silvicultura e pescas

(NACE A), famílias empregadoras (NACE T) e organizações extraterritoriais (NACE U).

- Foram abrangidos 31 países: os 27 Estados-Membros europeus, dois países candidatos (Croácia e Turquia), e dois países da EFTA (Noruega e Suíça).
- No total, foram entrevistados 28 649 dirigentes e 7 226 representante em matéria de segurança e de saúde no trabalho. Por país, foram inquiridos entre cerca de 350 (Malta) e 1 500 empresas (consultar <http://www.esener.eu>). O número e percentagem de entrevistas realizadas com os representantes em matéria de segurança e de saúde variam consideravelmente de país para país.
- Os dados foram recolhidos através do sistema CATI de entrevistas telefónicas assistidas por computador.
- O trabalho de campo foi realizado pela empresa TNS Infratest Socialforschung.
- As amostras foram recolhidas de acordo com uma amostragem desproporcional que foi mais tarde corrigida através de ponderação.
- Foram envidados esforços para criar amostras com a qualidade necessária e garantir a comparabilidade transnacional. Este trabalho foi realizado em colaboração com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound).
- Os dois questionários (o representativo da direcção e o representativo do trabalhador) foram desenvolvidos por uma equipa composta por especialistas em concepção de inquéritos e em SST (especialmente riscos psicossociais), em conjunto com o pessoal da EU-OSHA. Além disso, um grupo consultivo tripartido, composto por membros do Conselho de Direcção da EU-OSHA, desempenhou um papel importante na definição das perguntas úteis para os interesses da Agência.
- Mais informação sobre a metodologia do ESENER: <http://www.esener.eu>.



Informações suplementares

Serão disponibilizados resultados mais detalhados em <http://www.esener.eu> e a partir de Junho de 2010 os dados do ESENER estarão disponíveis através do arquivo UK Data Archive (UKDA) da Universidade de Essex em <http://www.data-archive.ac.uk>.

Serão realizados mais estudos durante o ano de 2010, a publicar em 2011.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

Observatório Europeu dos Riscos
 Gran Via 33, 48009 Bilbao, ESPANHA
 Tel.: +34 944794360
 Endereço electrónico: information@osha.europa.eu

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

