



Organização
Internacional
do Trabalho



Reforçar o diálogo social para uma cultura de segurança e saúde

*O que aprendemos com
a crise da COVID-19?*



DIA MUNDIAL DA SEGURANÇA
E SAÚDE NO TRABALHO 2022

RELATÓRIO

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2022

Primeira edição 2022

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. Não obstante, podem ser reproduzidos pequenos exertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licencing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

*Reforçar o diálogo social para uma cultura d e segurança e saúde:
O que aprendemos com a crise da COVID-19?*

ISBN: 978-972-704-459-7 (web PDF)

ILO Cataloguing in Publication Data

A tradução e edição desta publicação só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

A revisão técnica deste relatório contou com o apoio da Autoridade para as Condições do Trabalho.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

Produzido por *Publications Production Unit* (PRODOC) da OIT.

Este Relatório, sob a direção técnica e coordenação de **Manal Azzi**, Chefe de Equipa de SST, foi preparado e redigido por **Dafne Papandrea**, consultora internacional em SST. É devido um agradecimento especial a **Lacye Groening** pelo seu apoio em todas as fases da produção do relatório. O relatório foi revisto por colegas de LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACT/EMP e de outras unidades da OIT, bem como por especialistas em SST, do terreno cujas contribuições são muito valorizadas e estão refletidas no texto.

► **Reforçar o diálogo social para uma cultura de segurança e saúde**

O que aprendemos com a crise da COVID-19?

► Índice

► Introdução	1
► 1. Porque é que é importante exprimir preocupações sobre segurança e saúde no trabalho?	7
1.1 O que é o diálogo social?	7
1.2 Participação e consulta no âmbito das normas OIT e SST	11
► 2. A nível nacional: o papel dos parceiros sociais na construção de uma cultura de segurança e saúde preventiva	13
2.1 Implementar quadros políticos e regulamentares eficazes sobre SST através do diálogo social	13
2.2 Assegurar a consulta e a colaboração através de um órgão tripartido funcional	19
2.3 Atividades dos parceiros sociais	23
► 3. A nível do local de trabalho: cooperação entre empregador e trabalhador para uma gestão eficaz da SST	29
3.1 Assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis: os papéis dos empregadores, dos trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST	29
3.2 Estabelecer uma cooperação eficaz no local de trabalho: o papel chave das comissões conjuntas de SST	36
3.3 Promover sistemas de gestão de SST e uma cultura de SST positiva, construída sobre o diálogo social	38
► 4. Reforçar o diálogo social para promover a SST durante as crises	49
► Bibliografia	52
► Anexo: Recursos e ferramentas	56

► Tabela de figuras

Caixa 1. Os benefícios de uma cultura de SST positiva	3
Caixa 2. As várias formas do diálogo social	8
Caixa 3. Diálogo social: no coração da OIT	10
Caixa 4. O Comité Económico e Social Europeu (EESC) adotou o princípio: <i>O Diálogo social como ferramenta para promover a segurança e saúde no trabalho (SOC/703)</i>	14
Caixa 5. Órgãos tripartidos de SST e o diálogo social em seis países da América Latina	22
Caixa 6. A prevenção vale a pena!	30
Caixa 7. Responsabilidades e direitos SST básicos	31
Caixa 8. Direitos e poderes dos representantes da SST dos trabalhadores	34
Caixa 9. Construir uma cultura de SST forte e positiva ao nível do local de trabalho	40
Caixa 10. Os parceiros sociais encorajam avaliações de riscos da COVID-19 na Indonésia para PME e para a indústria da hotelaria	44
Caixa 11. A abordagem de formação orientada para a ação participativa da OIT (PAOT)	45
Caixa 12. Apelo Global à Ação para uma recuperação centrada em pessoas da crise da COVID-19 que é inclusiva, sustentável e resiliente: a centralidade do diálogo social para proteger todos os trabalhadores	51
Figura 1. Os trabalhadores reportam problemas de segurança às entidades empregadoras: uma imagem global	32
Figura 2: Melhorar a cultura de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção da Região Administrativa Especial de Hong Kong, China	39
Figura 3: <i>Diretrizes OIT-SST 2001: A participação dos trabalhadores em todos os elementos da SST-MS</i>	43



► Introdução

As estimativas globais indicam 2,9 milhões de mortes anuais devido a acidentes de trabalho e doenças profissionais e, pelo menos, 402 milhões de lesões profissionais não fatais (Congresso ICOH, 2022).¹

Através da avaliação de 41 combinações de fatores de risco específicos e os seus impactos na saúde, as Estimativas Conjuntas da OMS/OIT referem que **as doenças profissionais foram responsáveis por 81 por cento de todas as mortes** relacionadas com o trabalho e os restantes 19 por cento devido a acidentes ocorridos no local de trabalho.² O fator de risco no trabalho que está na origem do maior número de mortes foi a exposição a longas horas de trabalho (745 000 mortes), seguido da exposição a partículas, gases e fumos- resultando em 450 000 mortes.³

Os acidentes e as doenças profissionais não só causam um sofrimento humano incomensurável às vítimas e suas famílias, como também implicam grandes perdas económicas para as empresas e economia em geral – que podem ser medidas em termos de custos com cuidados de saúde, custos com a reparação, perdas de produção, redução da capacidade de trabalho e maior absentismo. Estima-se que os acidentes e doenças profissionais contribuam para uma perda de 5,4% do produto interno bruto (PIB) global anual (Congresso ICOH, 2022). Mas os custos menos visíveis, como o presentismo (trabalhar com menos eficiência), as perdas de produtividade associadas a incapacidade permanente e custos de rotatividade de pessoal (ou seja, perda de pessoal qualificado), contribuem igualmente para ampliar o impacto económico (Tompa *et al.*, 2021).⁴

Dar a prioridade adequada à prevenção de acidentes e doenças profissionais e realizar investimentos adequados em segurança e saúde no trabalho (SST), irá contribuir para economias sustentáveis, assegurando, assim, uma mão-de-obra saudável e o apoio a empresas produtivas

Para tal, é essencial criar **uma cultura de prevenção em segurança e saúde** conforme definido na Convenção (N.º187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006:

Cultura na qual o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitada a todos os níveis, em que governos, empregadores e trabalhadores participam de forma ativa para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos definidos, responsabilidades e deveres e dando sempre a máxima prioridade ao princípio da prevenção.

Para promover uma cultura de prevenção de segurança e saúde, são necessárias ações, tanto a nível dos locais de trabalho, como a nível nacional.

A **nível nacional**, é fundamental que o governo como um todo, envolvendo todos os ministérios relevantes, se comprometa a construir e a manter uma cultura de prevenção em segurança e saúde, assegurando que a segurança e a saúde dos trabalhadores sejam consideradas uma prioridade na agenda nacional. É necessário atribuir meios e recursos adequados para melhorar o conhecimento geral sobre SST, reconhecer perigos e riscos e uma melhor compreensão da sua prevenção e controlo.

O diálogo social significativo e o compromisso nacional tripartido, constituem a base para uma cultura de prevenção em segurança e saúde, cujo objetivo é promover melhorias duradouras na segurança e saúde no trabalho.

1 Lesões que resultaram num mínimo de quatro dias de ausência ao trabalho.

2 Acidentes não fatais foram definidos como os resultantes em mais do que quatro dias de ausência ao trabalho.

3 Consultar: *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016 : global monitoring report* (2021).

4 Consultar: *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006-2016* (2021).

Através do diálogo social, os constituintes tripartidos participam, de forma ativa, em todas as fases dos processos de tomada de decisão sobre SST. Essa participação envolve o desenvolvimento e a revisão dos quadros políticos e legais de SST para abordar os desafios novos e persistentes relativos à SST e promover mecanismos de conformidade com a lei nos locais de trabalho. De facto, o diálogo social não contribui apenas para melhorar a qualidade das estratégias e políticas de SST, como também desempenha um papel crucial na apropriação e no compromisso, criando assim, o caminho para a sua rápida e mais eficiente implementação.

Ação ao **nível dos locais de trabalho** é igualmente essencial para promover uma cultura de prevenção em segurança e saúde. Isto pressupõe conformidade com regulamentos de SST e a introdução de sistemas de gestão de SST, juntamente com uma mudança de paradigma para atingir uma cultura positiva de SST.

A integração de sistemas de gestão de SST na estrutura de gestão da empresa é a chave para controlar os riscos e reduzir as doenças e acidentes relacionados com o trabalho, uma vez que promove uma abordagem preventiva e proativa da SST, com base na melhoria contínua. Quaisquer medidas implementadas com esta abordagem contribuem, não apenas no sentido de melhorar o desempenho em SST, mas também em outros aspetos que refletem a produtividade da empresa.

No entanto, de modo a assegurar a sua eficiência, a implementação de um sistema de gestão de SST necessita de ser apoiado por uma cultura positiva de SST, na qual o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é valorizado e promovido pela gestão e pelos trabalhadores. Esta cultura assenta no princípio da inclusão, onde todas as partes são envolvidas de forma significativa na melhoria contínua das condições de segurança e saúde no local de trabalho.

Em locais de trabalho com uma forte cultura positiva de SST, as pessoas sentem-se confortáveis para colocar questões sobre eventuais riscos ou perigos no local de trabalho. A gestão é proativa, na medida em que colabora com os trabalhadores e trabalhadoras, por forma a encontrar soluções adequadas, eficazes e sustentáveis. Este processo requer diálogo e comunicação abertos e construídos na base da confiança e respeito mútuos.

Dados recentes apoiam o impacto positivo do estabelecimento de uma cultura colaborativa de SST no local de trabalho, em termos de redução de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho.

De acordo com a *Lloyd's Register Foundation World Risk Poll*, a probabilidade de os trabalhadores e trabalhadoras poderem sofrer um acidente grave no trabalho está fortemente ligada ao facto de acharem que não podem reportar, livremente, os problemas de segurança às suas entidades empregadoras.

Por outro lado, nos locais de trabalho em que é assegurada a participação dos trabalhadores e trabalhadoras, revelam melhores práticas de gestão de SST, melhor desempenho em SST, taxas reduzidas de lesões e acidentes e, em última análise, uma maior produtividade (Walters *et al.*, 2012).

Em concreto, a criação de uma cultura positiva de SST promove simultaneamente o envolvimento das pessoas, e contribui para uma redução dos acidentes de trabalho. De facto, nas empresas em que esta política foi adotada, verificou-se uma redução de 64 por cento de incidentes de segurança e menos 58 por cento de internamentos hospitalares (Harter *et al.*, 2020).

Caixa 1. Os benefícios de uma cultura SST positiva

Ainda que não exista uma definição única de “cultura de SST no local de trabalho” (ou cultura de segurança), esta pode ser descrita como o produto dos valores, atitudes, percepções, competências e padrões de comportamento, individuais ou coletivos, que podem determinar o um compromisso e a qualidade de um sistema de gestão de segurança e saúde de uma organização (Comissão de Saúde e Segurança, 1993).

Uma cultura de SST integra componentes psicológicas, comportamentais e situacionais.

A componente psicológica consiste em valores partilhados, atitudes, percepções e crenças que contribuem para decisões e comportamentos relativamente à segurança; a componente comportamental pode ser definida como um conjunto de métodos relativos à segurança no local de trabalho; já a componente situacional baseia-se, por exemplo em políticas, procedimentos, regulamentos, estruturais organizacionais e sistemas de gestão relacionados com a segurança (Kim *et al.*, 2016).

Uma cultura positiva de SST é caracterizada por diferentes elementos:

Antes de tudo, a SST deverá ser considerada e transmitida com clareza, como um valor e ser integrado em todos os aspetos das atividades de uma empresa.

A liderança é o compromisso mais visível com a SST por parte da entidade empregadora e da gestão de topo, e é fundamental para o desenvolvimento de uma cultura positiva de SST. A percepção dos trabalhadores sobre as atitudes e comportamentos da administração de topo relativamente à SST constituirá a base para um comportamento de segurança e, consequentemente, para um melhor desempenho de SST da empresa. Embora as atitudes positivas de SST ao nível da gestão de topo sejam essenciais para uma cultura positiva de SST, é fundamental que estas atitudes sejam transmitidas aos trabalhadores para que estes as possam entender com clareza. A comunicação (particularmente, o contacto frequente e aberto entre responsáveis de gestão e trabalhadores) desempenha, portanto, um papel importante no desenvolvimento de uma cultura positiva de SST e num bom desempenho de SST.

Para criar e reforçar uma cultura positiva de SST, deve ser facultada formação e informação em SST a todos os trabalhadores e trabalhadoras para que possam participar ativamente em ações destinadas a melhorar as condições de segurança. As pessoas devem adquirir uma consciência de segurança e não apenas aprender com os incidentes, alterando assim, as formas de pensar e agir. Também devem ser incentivadas a partilhar as suas experiências. (Kim *et al.*, 2016).

O reforço de uma cultura positiva de SST no local de trabalho contribui significativamente para a redução de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como para melhorar a motivação e o bem-estar das pessoas. Trabalhadores mais saudáveis e mais felizes irão, por sua vez, contribuir para uma maior produtividade, melhor qualidade e maior rentabilidade empresarial.



Durante os últimos dois anos, a **pandemia da COVID-19** deu origem a muitos desafios novos relativamente à SST.

Todas as pessoas no mundo do trabalho foram expostas ao risco de infeção pelo novo coronavírus, bem como a riscos novos e emergentes, relacionados com as medidas de emergência e as práticas e procedimentos de trabalho recentemente adotados.

O diálogo social tem desempenhado um papel essencial na abordagem da complexidade situação da pandemia da COVID-19 em todos os contextos, desde nacional, ao nível das empresas. Durante a crise, os governos que deram prioridade à participação ativa das organizações de empregadores e de trabalhadores na gestão da SST, foram capazes de desenvolver e implementar em conjunto, leis, políticas e medidas de emergência.⁵ Estes regulamentos foram, assim, adequadamente implementados a nível dos locais de trabalho. O envolvimento e a participação dos trabalhadores, através de comissões conjuntas e representantes dos trabalhadores para a SST, foram fundamentais na promoção do cumprimento legal, bem como na conceção e aplicação de medidas eficazes e adequadas para eliminar perigos ou minimizar riscos nos locais de trabalho.

Em 2022, todos os cenários parecem indicar que o mundo irá de agora em diante lidar com diferentes realidades, alguns países a ainda continuam a ter que enfrentar a crise da COVID-19, enquanto outros começarão a viver numa era pós-COVID.

Em ambos os cenários, os mecanismos de participação na gestão deste problema comum, bem como outras questões de SST, continuarão a ser essenciais para prevenir acidentes e doenças profissionais tanto ao nível nacional, como nos locais de trabalho.

5 Consultar: [COVID-19 and social dialogue](#).



De que trata este relatório?

Este relatório apela à promoção de uma cultura de prevenção em SST baseada na participação e no diálogo social. Fornece exemplos da pandemia da COVID-19 para destacar a forma como o diálogo social contribui para enfrentar desafios imprevistos de SST e proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras apoiando simultaneamente a continuidade das atividades económicas e a sobrevivência das empresas.

O **Capítulo 1** introduz o conceito de diálogo social e sublinha como este tem sido um dos princípios fundadores da OIT desde a sua constituição. Está refletido nas normas internacionais do trabalho, nomeadamente sobre SST, onde a cooperação dos trabalhadores e empregadores e das suas organizações é considerada um pré-requisito para a promoção da segurança e saúde no trabalho.

O **Capítulo 2** descreve o papel dos parceiros sociais na gestão da SST a nível nacional, como atores fundamentais para uma cultura de prevenção em segurança e saúde. Isto implica a colaboração e a consulta tripartida na criação e na implementação de quadros políticos e regulamentares. Estes processos podem ser assegurados através de um órgão tripartido eficiente. Este capítulo também ilustra os vários tipos de atividades que os parceiros sociais podem desenvolver de forma conjunta para promover o cumprimento dos requisitos de SST e para melhorar as condições de SST, particularmente durante crises como a pandemia de COVID-19.

O **Capítulo 3** centra-se na cooperação entre empregadores e trabalhadores a nível do local de trabalho, de modo a assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável. Descreve as responsabilidades dos empregadores e os direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus representantes na área da SST, bem como o papel fundamental das comissões conjuntas de SST na promoção da cooperação nos locais de trabalho sobre estas questões. Analisa ainda a importância do diálogo social e da participação dos trabalhadores, para assegurar a implementação de um sistema de gestão de SST sólido e de uma cultura positiva de SST.

Finalmente, o **Capítulo 4** apela ao reforço do diálogo social para promover a SST durante a atual pandemia da COVID-19 e crises futuras.





▷ Porque é que é importante exprimir preocupações sobre segurança e saúde no trabalho?

▶ 1.1 O que é o diálogo social?

O diálogo social refere-se a todos os tipos de negociação e consulta, ou à troca de informações entre representantes do governo, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas com a política económica e social.⁶ É uma ferramenta chave na administração do trabalho, com o objetivo de promover um crescimento económico sustentável e a justiça social.

O diálogo social poderá ser informal ou institucionalizado e, muitas vezes, inclui ambos. Poderá ter lugar a diferentes níveis (internacional, nacional, regional, local ou local de trabalho). Poderá envolver os parceiros sociais em diferentes setores económicos, dentro de um único setor ou numa única empresa ou grupo de empresas.

O diálogo social poderá assumir diferentes formas (consultar a caixa 1.1).

6 Consultar: *Social Dialogue > Finding a common voice* (2002).

Caixa 2. As várias formas do diálogo social

O diálogo social pode existir como um **processo tripartido**,⁷ com o Governo (Ministério do Trabalho e/ou outros Ministérios relacionados) como parte oficial do diálogo.

Quando se trata de questões que não apenas sobre o mundo do trabalho, o diálogo envolve normalmente outros atores⁸ que representam interesses e preocupações específicas da sociedade civil. Isto poderá assumir a forma de um processo **“tripartido alargado”**.⁹ Os especialistas poderão também estar envolvidos nestes processos, como membros ou apenas como consultores.

O diálogo social pode ainda consistir em relações bipartidas,¹⁰ que só existem entre trabalho e gestão (ou organizações de trabalhadores e entidades empregadoras) - com ou sem envolvimento governamental. O diálogo social bipartido inclui negociação coletiva e cooperação no local de trabalho.

A **Negociação coletiva** encontra-se no centro do diálogo social e consiste em todas as negociações que ocorrem entre uma entidade empregadora, um grupo de entidades empregadoras ou uma ou mais organizações de empregadores por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para: (a) determinar as condições de trabalho e os termos do emprego; e/ou (b) regular as relações entre entidades empregadoras e trabalhadores; e/ou (c) regular as relações entre entidades empregadoras ou organizações e uma organização de trabalhadores ou organizações de trabalhadores.¹¹ A negociação coletiva poderá ocorrer a diferentes níveis, incluindo a nível nacional, setorial, local e das empresas.

A **cooperação nos locais de trabalho** poderá assumir uma variedade de formas, que vão desde a partilha de informações¹² à consulta¹³ ou à tomada de decisões conjunta¹⁴. Ao construir confiança e fiabilidade entre trabalhadores e gestão, a cooperação nos locais de trabalho promove a melhoria das condições e do ambiente de trabalho. Contribui para uma mão-de-obra mais produtiva e motivada e empresas mais competitivas e lucrativas, melhorando o desempenho da empresa a todos os níveis.



7 O processo tripartido é definido no Thesaurus da OIT como: *a interação de governo, entidades empregadoras e trabalhadores (através dos seus representantes) como parceiros iguais e independentes para a procura de soluções para problemas de preocupação comum*. Refere-se a instituições, mecanismos e processos para consulta, negociação e tomada de decisões conjunta, dependendo das medidas acordadas entre as partes envolvidas.

8 Exemplos destes atores incluem: associações que representam a família, associações ou outras que promovam a igualdade de género, grupos de jovens, minorias e não privilegiados, pessoas com deficiência, organizações de agricultores, pequenas empresas, setor das artes, organizações do consumidor e organizações ambientais.

9 A **resolução relativamente ao processo tripartido e diálogo social**, adotada pelo Conselho de Administração da OIT em 2002 na sua 285ª sessão, reconhece o potencial de colaborar com a sociedade civil: *Salientando que os parceiros sociais estão abertos ao diálogo e que trabalham em campo com ONG que partilham os mesmos valores e objetivos e que os implementam de forma construtiva; reconhecendo o potencial para que a Organização Internacional do Trabalho colabore com a sociedade civil seguindo as consultas adequadas com os constituintes tripartidos (...)*.

10 Diálogo social bipartido é quando as duas partes, uma ou mais entidades empregadoras e/ou uma ou mais organizações de entidades empregadoras, e uma ou mais organizações de trabalhadores, promovem a troca de informações, a consulta ou a negociação de forma conjunta, sem intervenção do governo.⁹

11 Consultar: **Collective Bargaining Convention, 1981 (N.º 154)**, art. 2.

12 A partilha de informações inclui comunicação de uma ou de duas vias. A comunicação de uma via é a forma mais básica de cooperação no local de trabalho; não existe diálogo e a interação entre os trabalhadores e os gestores assume uma forma passiva e não ativa. Na comunicação de duas vias, as informações são fornecidas por gestores, mas os trabalhadores têm a oportunidade de discutir, colocar perguntas e procurar esclarecimentos. Consultar: **Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview** (2008).

13 A consulta é um processo através do qual as informações são partilhadas e discutidas. No entanto, uma parte (normalmente a gestão) mantém o direito de tomar uma decisão com base na discussão e nos conselhos fornecidos. Consultar: **Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview** (2008).

14 A tomada de decisão conjunta envolve a discussão e a interação entre gestores e trabalhadores, que resulta numa decisão vinculativa. Consultar: **Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview** (2008).

O diálogo social só funciona de forma eficaz se os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo ao direito de negociação coletiva forem respeitados. As condições prévias para um diálogo social bem-sucedido incluem também organizações de empregadores e de trabalhadores representativas, fortes, independentes e livres com a capacidade técnica necessária e o acesso à informação, bem como a existência de confiança, compromisso e respeito dos governos pela autonomia dos parceiros sociais e pelos resultados do diálogo social.¹⁵

Num contexto de crises como a pandemia da COVID-19, é vital recorrer a estes processos participativos. O diálogo entre os atores com diferentes interesses, perspetivas e pontos de vista é a forma mais eficaz de conciliar interesses concorrentes e de construir confiança - e compromisso - em políticas, estratégias e medidas específicas que irão funcionar na prática para benefício amplo da sociedade, em tempos de crise e para além dela.

15 Consultar: [Social Dialogue](#).

©Cassidy K/ILO 2003-11



Caixa 3. Diálogo social: no coração da OIT

Desde a sua criação em 1919, o diálogo social tem sido um dos princípios fundadores da OIT.

Empregadores, trabalhadores e governos participam em todas as discussões e decisões sobre questões laborais internacionais, com vista a estabelecer “uma paz universal e duradoura” e promover a justiça social e o trabalho digno para todos. Esta estrutura tripartida é uma característica da OIT, tornando-a única dentro do sistema das Nações Unidas.

O diálogo social está incorporado na Constituição da OIT e em quase todas as normas internacionais do trabalho, uma vez que é entendido como um método fundamental para atingir decisões sustentáveis e relações pacíficas no local de trabalho.

Em 1976, a OIT adotou uma Convenção específica que promove o processo tripartido, nomeadamente a [Tripartite Consultation \(International Labour Standards\) Convention, 1976 \(N.º 144\)](#). Requer uma consulta eficaz entre o governo, as organizações de empregadores e de trabalhadores em cada fase das atividades relacionadas com as normas da OIT sobre questões que vão desde a definição da agenda da Conferência Internacional do Trabalho, à ratificação das normas de trabalho internacionais, à supervisão da aplicação de normas e à denúncia de Convenções ratificadas.

Com a adoção da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998, todos os Estados-membros da OIT têm a obrigação de respeitar, promover e cumprir os princípios e direitos fundamentais no trabalho existentes nas oito Convenções fundamentais, que incluem o direito de liberdade de associação e o reconhecimento efetivo ao direito de negociação coletiva. A [Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, 1948 \(N.º 87\)](#) reconhece o direito dos trabalhadores e empregadores de estabelecerem e aderirem livremente a organizações da sua escolha e declara que as autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência que possa restringir este direito ou impedir o seu exercício legal. Esta Convenção é complementada pela sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, [1949 \(N.º 98\)](#), que prevê o estabelecimento de medidas para assegurar o respeito pelo direito de organização e encorajar o desenvolvimento da negociação coletiva.

Outra norma conexa é a Convenção de Negociação Coletiva, [1981 \(N.º 154\)](#), que define as partes na negociação coletiva e o objetivo das negociações.

Várias recomendações fornecem mais orientação sobre a promoção do diálogo social a diferentes níveis. Estas incluem: a [Recomendação de Acordos Coletivos, 1951 \(N.º 91\)](#); a [Cooperação a Nível da Recomendação de Empresa, 1952 \(N.º 94\)](#); a [Recomendação de Consulta \(Níveis Industrial e Nacional\), 1960 \(N.º 113\)](#); as [Comunicações no âmbito da Recomendação de Empresa, 1967 \(N.º 129\)](#); a [Recomendação de Análise de Reclamações, 1967 \(N.º 130\)](#); a [Recomendação de Consulta Tripartida \(Actividades da OIT\), 1976 \(N.º 152\)](#); e a [Recomendação de Negociação Coletiva, 1981 \(N.º 163\)](#).

A relevância do diálogo social para a construção da coesão social e de uma economia produtiva foi reiterada em declarações históricas da OIT, tais como a [Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa](#) (2008) e a [Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho](#) (2019)¹⁶.

O diálogo social é também fundamental na resposta a crises, como claramente demonstrado pela pandemia da COVID-19. A este respeito, uma das normas mais recentes da OIT, a [Recomendação Emprego e Trabalho Digno para a Paz e Resiliência, 2017 \(N.º 205\)](#), define uma abordagem estratégica de resposta à crise que deverá promover condições de trabalho seguras e dignas através do diálogo social.



¹⁶ A [Centenary Declaration for the Future of Work](#) da OIT adotada pela 108ª Conferência Internacional do Trabalho (Centenária) em 2019, reconhece que: o diálogo social contribui para a coesão geral de sociedades e é crucial para o bom funcionamento e para uma economia produtiva.

► 1.2 Participação e consulta no âmbito das normas OIT e SST

O diálogo social, incluindo o direito dos parceiros sociais a apresentarem propostas, a serem consultados e participarem na tomada de decisões sobre desenvolvimentos nacionais em matéria de SST, é um pré-requisito para sistemas nacionais sólidos de SST e medidas preventivas eficazes no local de trabalho, como salientado nas normas fundamentais da OIT sobre SST.

A [Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 \(N.º 155\)](#) exige que as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores sejam consultadas sobre a formulação, implementação e revisão periódica de uma política nacional coerente sobre SST (Art. 4.1). Esta política deverá promover a comunicação e a cooperação a nível do grupo de trabalho e da empresa e a todos os outros níveis adequados, incluindo a nível nacional (Art.5(d)). A política deverá ainda indicar as respetivas funções e responsabilidades de SST das autoridades públicas, empregadores, trabalhadores e outros, tendo em conta o carácter complementar dessas responsabilidades e as condições e práticas nacionais (Art. 6).

A nível do local de trabalho, a Convenção N.º 155 estipula que a cooperação entre a gestão e os trabalhadores e/ou seus representantes será um elemento essencial das medidas organizacionais e outras sobre SST (Art. 20). Determina também o estabelecimento dos acordos necessários para permitir que trabalhadores e os seus representantes cooperem com as entidades empregadoras no campo da SST ((Art. 19 (a, b)), para fornecer as informações e a formação adequada (Art. 19 (c, d)) e permitir aos trabalhadores e às organizações que os representam a possibilidade de serem consultados pela entidade empregadora sobre todos os aspetos de SST relacionados com o trabalho (Art. 19 (e)).

A Convenção N.º 155 é complementada pelo [Protocolo de 2002 à Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 \(P155\)](#), que incorpora cláusulas específicas para o estabelecimento e revisão periódica de requisitos e procedimentos para o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como, ocorrências perigosas, acidentes de trajeto e casos suspeitos de doenças profissionais. Estes requisitos e procedimentos devem ser definidos em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores (Art. 2).

A [Convenção sobre Serviços de Saúde Ocupacional, 1985 \(N.º 161\)](#) exige a consulta das organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores para a formulação, interpretação e revisão periódica de uma política nacional coerente sobre serviços de saúde no trabalho (Art. 2). A Convenção prevê ainda que a entidade empregadora, os seus trabalhadores e seus representantes cooperem e participem na implementação de medidas organizacionais e outras relativamente a serviços de saúde no trabalho numa base equitativa (Art. 8).

O Quadro para a promoção da Segurança e Saúde no Trabalho ([Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention](#)), 2006 (N.º 187) visa promover uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva, através do estabelecimento de um quadro nacional para a melhoria contínua da SST. Enfatiza o papel do diálogo social na construção da cultura de prevenção em SST:

... o termo cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde refere-se a uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é respeitado a todos os níveis, onde o governo, empregadores e trabalhadores participam ativamente na garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres definidos, e em que é atribuída a maior prioridade ao princípio da prevenção (Art. 1(d)).

A Convenção N.º 187 requer consultas tripartidas sobre a formulação, implementação e revisão periódica de uma política nacional coerente sobre SST (Arts. 2(1) e 3); a criação, manutenção, desenvolvimento progressivo e revisão periódica de um sistema nacional de SST (Art. 4); e a formulação, implementação, monitorização, avaliação e revisão periódica de um programa nacional sobre SST (Art. 5).

A Convenção N.º 187 prevê também que o sistema nacional de SST deve incluir, entre outros, disposições para promover, a nível da empresa, a cooperação entre a gestão, os trabalhadores e os seus representantes, como elemento essencial das medidas de prevenção relacionadas com o local de trabalho (Art. 4.2(d)).



©Marcel Crozet/ILO

Reiterando o compromisso para a criação de uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva: a Declaração de Seul (2008) e a Declaração de Istambul (2011).

O objetivo da Convenção N.º187 de promover uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva foi aprovado pela Declaração de Seul¹⁷ no 18.º Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho em 2008, e pela Declaração de Istambul¹⁸ de 2011.

Os altos signatários da Declaração de Seul reconheceram que: a promoção de elevados níveis de segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da toda a sociedade e todos os membros da sociedade devem contribuir para atingir este objetivo, assegurando que seja dada prioridade à segurança e saúde no trabalho nas agendas nacionais e que seja construída e mantida uma cultura nacional de segurança e saúde preventiva.

A adoção da Declaração de Istambul por 33 ministros por ocasião da Cimeira de Ministros do Trabalho para uma Cultura Preventiva a 11 de setembro de 2011 foi outro marco importante no reconhecimento da importância do envolvimento ativo dos empregadores e trabalhadores na prevenção.

¹⁷ Consultar: [Seoul Declaration on Safety and Health at Work](#).

¹⁸ Consultar: [Istanbul Declaration on Safety and Health at Work](#).



▷ A nível nacional: o papel dos parceiros sociais na construção de uma cultura de segurança e saúde preventiva

▶ 2.1 Implementar quadros políticos e regulamentares eficazes sobre SST através do diálogo social

A criação de uma sólida cultura de prevenção em SST requer a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores na gestão da segurança e saúde no trabalho, começando pela adoção, implementação e revisão dos quadros políticos e regulamentares para enfrentar novos ou persistentes desafios de SST.

Os parceiros tripartidos podem ter interesses e perspetivas diferentes, o que muitas vezes pode tornar a sua relação propensa a conflitos. No entanto, a consulta e discussão tripartida pode contribuir para uma melhoria da comunicação e conduzir a uma melhor compreensão de quaisquer preocupações e constrangimentos que possam ter. Esses processos podem abrir caminho para ações conjuntas e acordadas e para o desenvolvimento de uma cultura de colaboração para a resolução de as questões de SST.

É necessária uma forte coordenação de todas as partes interessadas para definir objetivos comuns, prioridades e metas para reforçar o sistema nacional de SST, promovendo uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

Conforme já mencionado, tanto a *Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (N.º 155)* como a *Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º187)* apelam à adoção de uma **política nacional de SST** coerente, com o objetivo de prevenir acidentes de trabalho e doenças profissionais e minimizando, tanto quanto possível, os riscos no ambiente de trabalho.

Esta política deve ser construída através da discussão e consulta tripartida, uma vez que lhe confere legitimidade. Além disso, é mais provável que seja apoiada e implementada se os empregadores e os trabalhadores, através das suas respetivas organizações, tiverem participado neste projeto. Deverá, pelo menos, incluir o compromisso do governo para com a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais; os principais princípios que orientam a ação nacional de SST; as esferas de ação em SST; e as funções e responsabilidades das principais partes interessadas (por exemplo, as autoridades públicas relevantes, entidades empregadoras e trabalhadores e as suas organizações), enquanto reconhece o caráter complementar dessas responsabilidades.

Caixa 4. O Comité Económico e Social Europeu (EESC) adotou o princípio: *O Diálogo social como ferramenta para promover a segurança e saúde no trabalho (SOC/703)*¹⁹

Na sua 566.ª sessão plenária, realizada a 19 e 20 de janeiro de 2022, o Comité Económico e Social Europeu (EESC) adotou a opinião: *Diálogo social como ferramenta para promover a segurança e saúde no trabalho*.

Nesta temática, solicitada pela Presidência Francesa da UE, o EESC vê o diálogo social (DS) como instrumento para atingir os três objetivos fundamentais: antecipar e gerir a mudança no mundo do trabalho desencadeada pelas transições verde, digital e demográfica; melhorar a prevenção de acidentes no local de trabalho e doenças profissionais e estar preparado para quaisquer crises de saúde potenciais futuras.

A Comissão reconhece que a pandemia é uma oportunidade para criar uma nova capacidade coletiva para colmatar crises futuras e mitigar o seu impacto em SST. O plano de recuperação deverá tornar possível reforçar o papel dos parceiros sociais nos Estados-membros onde têm menos influência.

O EESC apela ao desenvolvimento de uma cultura de prevenção que deve envolver a formação das partes envolvidas em diálogo social, a consciencialização dos riscos emergentes e o reforço e divulgação dos recursos disponíveis.

O EESC considera ainda que os acordos entre os parceiros sociais devem ser implementados nos Estados-membros e pede que a Comissão discuta com os parceiros sociais a aplicação de acordos autónomos e o processo de pedido conjunto de decisão do Conselho, respeitando a autonomia dos parceiros sociais e seguindo o procedimento do artigo 155 do Tratado sobre Funcionamento da União Europeia (TFEU).



É necessário um **quadro regulamentar abrangente e funcional** para implementar adequadamente a política e programas.²⁰ Este deve abranger todos os trabalhadores e abordar todos os riscos relacionados com a SST, aos quais os trabalhadores possam estar expostos, independentemente do tipo de trabalho que façam, da indústria em que trabalhem ou quaisquer outras circunstâncias.

19 Consultar Comité Económico e Social Europeu: [Social dialogue as a tool to promote health and safety at work](#) (2022).

20 Um quadro regulamentar eficaz de SST pode ser criado com base numa única lei global de SST que defina os direitos básicos de SST e abranja todos os trabalhadores e todas as atividades económicas. Para complementar a Lei de SST, o quadro regulador pode também incluir leis e regulamentos (abrangendo setores ou perigos específicos e definindo as normas e objetivos mínimos obrigatórios para controlo dos perigos, níveis de segurança, formação, etc.); códigos de prática e normas técnicas (complementando a lei com orientações mais específicas a empregadores e trabalhadores sobre como cumprir a lei); e acordos de negociação coletiva (resultantes de negociações entre empregadores e trabalhadores e as suas respetivas organizações).

Aquando do desenvolvimento da SST, a integração do diálogo social a vários níveis, favorece a sustentabilidade e a aplicação das leis, mesmo quando são complexas.

Sendo o diálogo social sempre valioso, ele assume um papel ainda mais importante em tempos de crise, quando são necessárias reações rápidas para identificar soluções normalmente difíceis.

A pandemia da COVID-19 provocou um aumento do diálogo social tripartido para desenvolver estratégias e políticas comuns.

Um inquérito global aos sindicatos concluiu que 83% declararam ter adotado o diálogo social em resposta à pandemia, com aproximadamente 89% a indicar que estiveram envolvidos em consultas tripartidas.²¹

De acordo com outro estudo global, em 59% dos 133 países inquiridos, o diálogo tripartido ocorreu em resposta à crise da COVID-19, sendo a SST uma das áreas prioritárias de negociação.²²

Uma análise comparativa de políticas desenvolvida através do diálogo social em 19 países concluiu que, especialmente durante a primeira vaga da pandemia da COVID-19, houve uma grande de cooperação entre os parceiros sociais, sobre a rápida criação de medidas de segurança e saúde para enfrentar os novos riscos (Brandl, 2021).

Foram alcançados acordos bipartidos entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores, ou acordos tripartidos envolvendo também o governo, com vista a mitigar o risco de contaminação no local de trabalho. Os inquiridos num inquérito global aos sindicatos observaram que a COVID-19 aumentou o impacto da segurança e saúde no trabalho nas suas agendas de negociação coletiva, com a SST a abranger uma grande proporção de acordos.²³

Os acordos tripartidos e bipartidos centraram-se em vários campos de ação, que vão desde requisitos para avaliação de riscos ou acordos de teletrabalho, a cláusulas sobre avaliação sistemática da gestão de SST. Muitos países têm-se empenhado no diálogo social sobre a prova de que a vacinação é um pré-requisito para o emprego ou a entrada no local de trabalho físico.²⁴

A colaboração entre os intervenientes no mundo do trabalho tem sido essencial para assegurar que as medidas existentes são aceitáveis e apoiadas por entidades empregadoras e trabalhadores e, assim, haverá uma maior probabilidade de serem implementadas na prática.



- Na Áustria, os parceiros sociais negociaram um acordo sobre testes sistemáticos no local de trabalho para setores particulares que enfrentaram um risco acrescido de transmissão viral como, por exemplo, o setor do retalho (WKO, 2021).
- A França adotou um acordo bipartido centrado no reforço da prevenção relativamente a SST. Entre outras áreas, o acordo incluiu questões como, por exemplo, riscos psicossociais e novos riscos associados a novas tecnologias²⁵. Os parceiros sociais em França criaram igualmente um acordo nacional interprofissional sobre teletrabalho, em novembro de 2022, que fornece um quadro para assegurar um teletrabalho seguro e saudável e complementa a regulamentação existente.²⁶

21 Consultar OIT: [COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better](#) (2021).

22 Consultar OIT: [A global trend analysis on the role of trade unions in times of COVID-19: A summary of key findings](#) (2021).

23 Consultar OIT: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

24 Consultar: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue](#) (2021).

25 Consultar: [Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail](#) (2021).

26 Consultar a Organização Internacional de Empregadores (IOE): [French social partners sign a new interprofessional agreement on telework](#) (2021).



- No Panamá, o diálogo tripartido resultou num acordo sobre a implementação de legislação sobre teletrabalho, recentemente adotada. Este regulamento definiu a natureza voluntária do teletrabalho, o direito a desligar e outros direitos dos trabalhadores.²⁷ O acordo incluiu ainda requisitos sobre o estabelecimento de comissões SST bipartidas, a fim de realizar avaliações de risco no local de trabalho em contexto da COVID-19.
- Em Singapura, as alterações às regras de vacinação ocorreram após consultas e discussões com os parceiros tripartidos. Em resultado destas conversações, as autoridades decidiram que os trabalhadores iriam necessitar de vacinação ou recuperação da COVID-19 para poderem estar presentes no local de trabalho.²⁸
- Na África do Sul, foram realizadas discussões tripartidas para alterar as medidas que visam a propagação da COVID-19 nos locais de trabalho. As discussões com os parceiros sociais determinaram que os empregadores deviam proceder à realização de uma avaliação de riscos no local de trabalho antes do regresso dos trabalhadores e criarem um plano para o seu regresso ao trabalho (Departamento de Saúde, África do Sul, 2020).²⁹

O diálogo tripartido a nível nacional foi, por vezes, seguido de consultas e acordos bipartidos e tripartidos a nível regional ou setorial, para que possam ser adaptados a um contexto específico. Os ajustes regionais poderão ter em conta a taxa local de infeção COVID-19 que podem exigir medidas de contenção específicas. Existem diferenças profundas entre setores, tanto em termos de riscos, como em termos de medidas a ser adotadas.



- Na Finlândia, os sindicatos e organizações de entidades empregadoras trabalharam em proximidade com o governo para desenvolver medidas para os setores do turismo e da restauração.³⁰
- Em Itália, os parceiros sociais no setor da banca criaram regras detalhadas sobre o teletrabalho, nomeadamente o direito à privacidade e o direito a desligar.³¹
- No México, o diálogo entre representantes de trabalhadores no setor da educação e o Ministério da Educação centrou-se em questões como, por exemplo, a regulamentação do teletrabalho, a formação dos professores e questões tecnológicas relacionadas com a COVID-19.³² Além disso, o Conselho SST tripartido e o Instituto Mexicano para Proteção Social publicaram 17 listas de verificação para um regresso seguro ao trabalho em diferentes setores.

27 Consultar IOE: *Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework* (2021).

28 Consultar K. Yufeng: *From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test* (2021).

29 Department of Health, South Africa (2020).

30 Consultar OIT: *COVID-19, Collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV* (2021).

31 Consultar ITUC: *ITUC Legal Guide - Telework* (2020).

32 Consultar: *"Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands", in Education International* (2021).



- Os parceiros tripartidos em Singapura acordaram *Medidas de Gestão Segura* que eram obrigatórias para que os empregadores pudessem funcionar durante a COVID-19; incluíram ainda requisitos adicionais a nível setorial. Os requisitos sectoriais específicos abrangeram um vasto número de sectores, desde a aviação, às artes e cultura e ao transporte terrestre.³³ Em particular, o diálogo social foi centrado nos esforços para conter a propagação da COVID-19 entre os marinheiros. As medidas para proteger os trabalhadores foram implementadas pelo Sindicato de Oficiais da Marinha de Singapura, a Organização de Marinheiros de Singapura, o Conselho Internacional de Entidades Empregadoras Marítimas, a Singapore Shipping Association e a Autoridade Marítima e Portuária de Singapura.³⁴
- Na Suécia, a negociação coletiva resultou no fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) na maioria das escolas do país.³⁵

O papel dos parceiros sociais não acaba com a formulação de normas; eles são intervenientes essenciais nas iniciativas, planos e atividades para **promover, monitorizar e impor o cumprimento** dos regulamentos e leis em matéria de SST no local de trabalho.

A existência de um forte sistema de inspeção do trabalho é um pré-requisito para dar cumprimento aos regulamentos de SST, identificar casos de incumprimento, ajudar a retificá-los e prevenir novos casos. Nesta matéria, a colaboração entre a inspeção do trabalho e as organizações de empregadores e de trabalhadores é fundamental.³⁶ A promoção desta colaboração deve ser facilitada pela organização de conferências ou comissões conjuntas ou órgãos semelhantes, em que os representantes da inspeção do trabalho podem discutir questões relativas à aplicação da legislação laboral e à segurança e saúde dos trabalhadores com os próprios representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.³⁷



- No outono de 2021, os parceiros tripartidos no Iraque encontraram-se com a OIT para falar sobre a melhoria das condições de trabalho nas áreas de inspeção do trabalho e SST.³⁸ As discussões centraram-se em desafios resultantes da pandemia e também de prioridades a longo prazo. Um dos objetivos do projeto e do diálogo foi reforçar a inspeção de trabalho, com vista a promover o trabalho digno. As consultas incluíram igualmente uma sessão sobre o desenvolvimento de uma Política Nacional de Emprego para melhorar a SST nos locais de trabalho e aumentar a criação de emprego.

33 See the webpage of GoBusiness Singapore: [Sector-Specific Requirements](#).

34 Consultar Autoridade Marítima e Portuária de Singapura: [COVID-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers](#) (2020).

35 Consultar OIT: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

36 According to the [Labour Inspection Convention, 1947 \(N.º 81\)](#): the competent authority shall make appropriate arrangements to promote collaboration between officials of the labour inspectorate and employers and workers or their organisations (Art. 5(b)).

37 See ILO: [Labour Inspection Recommendation, 1947 \(N.º 81\)](#), Para. 6.

38 See ILO: [Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union](#) (2021).



- Em Madagascar, a inspeção de trabalho, em colaboração com as Empresas de Processamento de Exportação de Madagascar e a Associação de Parceiros (*Groupement des Entreprises Franches et Partenaires*, GEFP), implementou um plano estratégico sobre a conformidade no local de trabalho e a resposta à COVID-19 nas empresas têxteis. Cento e treze empresas (cerca de 63 900 trabalhadores) receberam apoio da inspeção do trabalho (conscientização, formação, aconselhamento) para assegurar a implementação de medidas de prevenção e evitar surtos de COVID-19 no local de trabalho. Além da inspeção do trabalho, outros intervenientes como, por exemplo, os serviços de medicina do trabalho, o fundo nacional da segurança social, os Ministérios encarregues de agricultura e saúde pública e as cooperativas de produtores de algodão, participaram na implementação deste plano estratégico. Além disso, a inspeção do trabalho, o Instituto Nacional do Trabalho (INTra) e os serviços de saúde no trabalho colaboraram com a Conferência do Trabalho de Madagascar (CTM) para desenvolver e implementar um programa de formação sobre SST e COVID-19 para organizações de trabalhadores. De agosto a dezembro de 2021, 402 representantes de trabalhadores de vários setores (têxteis, minas, construção, indústria agroalimentar, etc.) receberam formação em medidas de prevenção e resposta à COVID-19 no local de trabalho.³⁹

Outros mecanismos podem também complementar atividades da inspeção do trabalho e contribuir fortemente para o cumprimento das normas SST. Estes incluem serviços de consultoria, códigos de conduta, requisitos contratuais, sensibilização e incentivos. Estes mecanismos podem ter um impacto particularmente forte quando desenvolvidos conjuntamente por organizações de empregadores e de trabalhadores, ou através de iniciativas de múltiplas partes interessadas, assegurando, assim, a sua adequação e relevância.



- Na Bélgica, o diálogo tripartido entre os parceiros sociais e a unidade de política e estratégia do Ministério do Trabalho resultou num guia detalhado sobre o combate a surtos e propagação da COVID-19 no local de trabalho. Esta ferramenta, que pode ser adaptada a vários setores, dá ênfase à importância do diálogo social ao nível da empresa para o reinício seguro da atividade empresarial.⁴⁰

Durante a pandemia, o âmbito do diálogo foi alargado para explorar a **colaboração entre o setor do trabalho e o setor de saúde pública**, uma vez que a COVID-19 tem sido uma preocupação para trabalhadores e público em geral. Os locais de trabalho têm um papel a desempenhar na mitigação global da propagação comunitária, uma vez que são locais onde as pessoas se reúnem frequentemente em estreita proximidade.

39 Consultar OIT: [Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar \(2021\)](#).

40 Consultar OIT: [ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context. Ensuring a safe return to work - practical examples \(2020\)](#).



- Nas Filipinas, um diálogo tripartido a nível nacional sobre Saúde Pública – *colaboração laboral na prevenção da COVID-19 no local de trabalho* – proporcionou às autoridades uma oportunidade para explicar os benefícios dos trabalhadores voluntários de emergência e ainda para informar os trabalhadores suscetíveis de ser infetados pela COVID-19, das medidas de proteção social disponíveis. Foi planeada a criação de um sistema interdisciplinar de gestão de conhecimentos, que que aproveitasse os dados epidemiológicos disponíveis, inspeção do trabalho, proteção social e melhores práticas internacionais, com vista a monitorizar continuamente os riscos no local de trabalho e orientar ainda mais as políticas e programas de SST.⁴¹

► 2.2 Assegurar a consulta e a colaboração através de um organismo tripartido funcional

A Convenção N.º187 prevê a criação, sempre que adequada, de um órgão ou órgãos consultivos tripartidos nacionais, que abordem questões de SST (Art. 4(3)(a)). Estes órgãos tripartidos (também conhecidos como conselhos ou comissões) foram criadas em inúmeros países. Proporcionam um espaço em que as partes podem reunir e discutir com regularidade a segurança e a saúde no trabalho, assegurando a consulta sobre questões de SST relevantes e uma revisão periódica de programas e políticas de SST.

Os órgãos tripartidos de SST são, por vezes, estabelecidos a nível regional/local, em particular em estados federais ou países descentralizados, e ainda a nível setorial, para avaliar as questões e coordenar a ação em determinadas atividades especialmente perigosas (por exemplo, agricultura, construção e minas).



- No México, a Comissão Nacional de Aconselhamento de SST (*Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, COCONASST) contribui para o planeamento da política de SST nacional, propõe reformas e melhorias dos regulamentos e leis de SST e identifica e recomenda medidas preventivas para reduzir os riscos nos locais de trabalho.⁴² É liderado pela Secretaria do Trabalho e Bem-Estar Social e inclui o mesmo número de representantes de instituições governamentais, organizações de entidades empregadoras e organizações de trabalhadores. A comissão nacional é acompanhada por um órgão local tripartido em cada estado – a Comissão Consultiva de Estado sobre Segurança e Saúde no Trabalho (*Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo*) – que é presidida pelo Diretor do Governo do Distrito Federal e composta por representantes tripartidos.

⁴¹ Information provided by the ILO Country Office for the Philippines (CO-Manila).

⁴² Mexico: *Ley Federal del Trabajo*, art. 512-A, 512-B.



- No Peru, o Conselho Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (*Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, CONSSAT) é um órgão consultivo tripartido do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego, definido por lei como a instância superior de diálogo social e consulta sobre questões de SST. O Conselho Nacional é complementado pelos Conselhos Regionais para a Segurança e Saúde do Trabalho, órgãos tripartidos que promovem a coordenação regional e apoiam as Direções Regionais do Trabalho e Promoção do Emprego. Atualmente, existem 26 Conselhos Regionais que aprovam o seu programa regional de SST e elaboram os seus próprios regulamentos internos.⁴³

Os órgãos nacionais tripartidos de SST são normalmente compostos por representantes governamentais (Ministério do Trabalho e outros ministérios e instituições relevantes), e ainda organizações de empregadores e trabalhadores. Em muitos países, a composição tripartida expande-se para envolver, numa base permanente ou ad hoc, representantes de instituições adicionais, por exemplo, associações de SST e instituições académicas.



- Na Argentina, a Comissão Consultiva Permanente da Lei sobre Riscos no Trabalho (*Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo*) é o órgão tripartido nacional para a SST. A Comissão pode determinar a constituição de comissões técnicas para trabalhar questões que requeiram uma análise detalhada ou informações de terceiros. Os especialistas que fazem parte destas comissões são indicados pela Comissão, após proposta do governo, entidade empregadora ou membros dos trabalhadores.⁴⁴
- No Brasil, o órgão tripartido para diálogo social sobre SST é a Comissão Tripartida Conjunta Permanente (*Comissão Tripartite Paritária Permanente*, CTPP), criada no âmbito do Ministério do Trabalho, com o objetivo de participar no processo de revisão ou elaboração de regulamentos de segurança e saúde no trabalho. A CTPP é composta por dezoito representantes: seis que representam o ramo executivo federal; seis que representam os empregadores e seis que representam os trabalhadores. Além disso, é possível convidar um máximo de seis especialistas e/ou representantes de outras entidades ou organizações internacionais para participar nas reuniões da CTPP, comissões temáticas e grupos de trabalho que lidam com questões de SST específicas, não tendo, no entanto, direito de voto.⁴⁵

As funções destas entidades variam consideravelmente de país para país e podem ter um papel apenas consultivo ou um papel de tomada de decisões na definição de políticas nacionais, prioridades e planos de ação, bem como elaboração de leis e regulamentos.⁴⁶

43 Bueno, P.; Alvarez, P.: *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina* (ILO, 2022).

44 Bueno, P.; Alvarez, P.: *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina* (ILO, 2022).

45 Bueno, P.; Alvarez, P.: *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina* (ILO, 2022).

46 Para um panorâmica global das comissões SST tripartidas, comissões, conselhos ou entidades similares, consultar a base de dados LEGOSH OIT, *secção 8: Consultation, collaboration and co-operation with workers and their representatives*.



- O Grupo de Trabalho Nacional de SST em Cuba tem como funções: (1) preparar e propor estratégias nacionais com base em diretrizes e avaliações de SST realizadas pelo governo; (2) avaliar o estado da SST nas várias organizações e regiões; (3) informar os órgãos superiores do estado e do governo sobre a implementação de diretrizes de SST; (4) realizar visitas abrangentes a instituições, de modo a verificar o estado da implementação de programas de prevenção e estratégias de cumprimento; (5) convocar entidades para reuniões no sentido de as informar sobre a implementação de estratégias e diretrizes que cada uma aprovou e sobre a redução de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e (6) pedir a revisão da legislação e política de SST.⁴⁷
- Em Itália, é confiada à Comissão de Aconselhamento Permanente para Segurança e Saúde no Trabalho: examinar os problemas de implementação da legislação SST e enviar propostas para o desenvolvimento e melhoria da legislação existente; aconselhar sobre os planos anuais de SST; promover atividades e ações preventivas; validar boas práticas de SST; preparar relatórios anuais sobre a implementação de normas de SST e o seu possível desenvolvimento; desenvolver procedimentos normalizados de avaliação de riscos; estabelecer critérios para o desenvolvimento de um sistema de qualificação de empresas e trabalhadores independentes; promover acordos coletivos e códigos de conduta (adotados voluntariamente), que orientam as entidades empregadoras e os trabalhadores relativamente à forma de melhorar os níveis de proteção definidos por lei; avaliar os problemas relacionados com a implementação das convenções internacionais e diretivas comunitárias e convenções internacionais de SST; promover a perspectiva de género relativamente à avaliação de risco e medidas preventivas; indicar modelos de organização e gestão SST; desenvolver critérios para a qualificação de formações SST; desenvolver procedimentos normalizados para a preparação do relatório de avaliação de riscos e desenvolver as informações necessárias para avaliar o risco de stress relacionado com o trabalho.⁴⁸
- No Quênia, o papel do Conselho Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho é aconselhar o Ministério (a) quanto à formulação e desenvolvimento um quadro nacional de política de SST; (b) propostas legislativas sobre SST, incluindo formas e meios para dar cumprimento às Convenções OIT e outras convenções e instrumentos internacionais relativos a segurança no trabalho, saúde, compensação e serviços de reabilitação; (c) meios e estratégias para a promoção das melhores práticas em SST; (d) o estabelecimento, manutenção e desenvolvimento de uma cultura de prevenção em segurança e saúde; (e) a revisão das cláusulas da Lei em matéria de SST, regras e regulamentos, normas e códigos de prática da indústria; (f) a análise estatística de lesões e mortes relacionadas com trabalho; e (g) quaisquer outras questões de SST que se considera poder contribuir para a melhoria da qualidade de vida de trabalho no Quênia. Além disso, o Conselho pode formular e publicar normas, especificações e outras formas de orientação, com vista a ajudar empregadores, colaboradores e outros utilizadores a manter as normas de SST adequadas.⁴⁹
- Em Omã, as tarefas da Comissão Nacional SST incluem: (a) criar um plano nacional de SST, incluindo propostas relacionadas com políticas de SST no setor privado, e promover a sensibilização de SST no seio de empregadores e trabalhadores; (b) investigar acidentes graves de trabalho, com o objetivo de identificar medidas de controlo eficiente; (c) coordenar entre o Ministério do Trabalho e outros ministérios, o setor privado e outras partes interessadas, com vista a implementar programas no campo de SST; (d) disseminar boas práticas de SST; (e) promover a investigação e estudos em SST; (f) promover a participação das entidades empregadoras e dos trabalhadores na área de SST e na implementação de programas SST; (g) promover a troca de experiências com associações, comissões e outros intervenientes a trabalhar na área de SST; (h) aconselhar sobre legislação de SST; (i) organizar reuniões com o objetivo de discutir questões de SST; (j) cooperar com organizações Árabes e internacionais relativamente à SST.⁵⁰

47 Cuba: *Resolución núm. 39/2007 sobre Bases Generales de la Seguridad y Salud en el trabajo. (§§ 9-10).*

48 Itália: *Consolidated Safety Legislative Decree N.º 81/2008* (Consolidated Act on health and safety at work).0

49 Quênia: *Occupational Safety and Health Act, 2007* (Act N.º 15 of 2007) (Cap. 514). (Arts. 27 and 29).

50 Omã: *Decision 368/2007 on the composition of the committee on OSH* (Article 2).



Caixa 5. Órgãos tripartidos de SST e o diálogo social em seis países da América Latina

O relatório técnico da OIT sobre diálogo social tripartido sobre SST e os quadros regulamentares, progressos e desafios em seis países da América Latina (*Diálogo social tripartido en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*) descreve o quadro regulamentar existente dos órgãos tripartidos de SST nestes países (Argentina, Brasil, Costa Rica, México, Peru e Uruguai). Descreve os excelentes resultados atingidos em resultado de diálogo social tripartido sobre SST em cada país, e contém uma visão geral das áreas nas quais estão atualmente a trabalhar e ainda uma menção dos seus desafios futuros.

O estudo sublinha a importância de quadros regulamentares abrangentes e atualizados sobre diálogo social sobre SST, incluindo reguladores operativos internos, para facilitar o seu funcionamento adequado, e demonstra, claramente, como o diálogo social tripartido sobre SST nestes países se manteve muito ativo durante a pandemia. Apesar de alguns dos itens de discussões estarem centrados na prevenção da COVID-19 no local de trabalho, outros abrangeram questões como, por exemplo, químicos, stress térmico, riscos psicossociais, incluindo violência, políticas e programas nacionais de SST e campanhas promocionais.

O relatório sublinha as oportunidades que surgiram para a SST em consequência da pandemia e o papel que o diálogo social tripartido pode desempenhar nesta área.



O papel dos órgãos tripartidos de SST na construção de consensos e no reforço da cooperação entre os principais intervenientes da SST torna-se crucial em tempos de crise e emergências, de modo a assegurar que é implementada a ação adequada e sustentável. Durante a pandemia da COVID-19, muitos destes países com órgãos tripartidos de SST fizeram parte do processo de tomada de decisões a nível nacional; também estiveram envolvidos na definição de medidas de encerramento e restrição, estratégias de regresso ao trabalho e outras instruções ou orientações para mitigar o impacto da COVID-19.



- No Congo, a Comissão Nacional Consultiva de Trabalho analisou o projeto de legislação sobre teletrabalho.⁵¹
- As Honduras, alertadas pela urgência da crise, reativaram a sua Comissão Nacional Tripartida para a Saúde dos Trabalhadores, com o objetivo de atualizar a legislação SST e o seu perfil e programa nacional de SST para incluir questões de importância emergente como, por exemplo, riscos e perigos psicossociais relacionados com a COVID-19.⁵²
- Na Guatemala, a Comissão Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, órgão tripartido especializada em SST, tomou a iniciativa de reunir virtualmente durante os primeiros meses de 2020 para propor mecanismos de SST para reduzir as consequências da COVID-19 nos locais de trabalho. As discussões tripartidas resultaram na base para o Acordo Governamental 79-2020 intitulado: *Regulamentos complementares para o regulamento de segurança e saúde no trabalho para prevenção e controlo de surtos de SARS COV2 nos locais de trabalho*.⁵³ Estes regulamentos incluíram cláusulas sobre distanciamento físico no local de trabalho, a utilização de desinfetante de mãos, utilização de máscara e limites máximos de capacidade.

51 Consultar OIT: *ILO Brief: Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic: Spotlight on outcomes* (2021).

52 Consultar OIT: *ILO Brief: Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic* (2021).

53 Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais, Guatemala: *Acuerdo Gubernativo N.º 79-2020*, 14 de junho de 2020.



- Nas Filipinas, os órgãos tripartidos nacionais que tratam da SST (a Comissão Executiva Tripartida e o Conselho Nacional Industrial Tripartido) estiveram envolvidos na conceção e implementação de diretrizes para assegurar a qualidade de ventilação nos locais de trabalho e transportes públicos para a prevenção e controlo de surtos de COVID-19.⁵⁴
- No Paraguai, o Conselho Consultivo de Trabalho Tripartido validou alguns protocolos SST para setores essenciais da economia, que foram desenvolvidos de acordo com as diretrizes OIT para um regresso ao trabalho, seguro e saudável em tempos de COVID-19.⁵⁵
- O Conselho Nacional de Aconselhamento Tripartido (NTAC) em Trinidad e Tobago realizou discussões para desenvolver diretrizes nacionais para mitigar o risco de COVID-19 nos locais de trabalho.⁵⁶
- Em março de 2020, o Conselho Nacional Tripartido sobre Segurança e Saúde no Trabalho (CONASSET), no Uruguai, regulou as diretrizes para a formulação de protocolos COVID-19 que deveriam ser acordados numa base tripartida em empresas.⁵⁷ Em abril de 2021, o conselho adotou uma resolução que incentiva todos os trabalhadores e entidades empregadoras a vacinarem-se contra a COVID-19 e a cumprir os protocolos para evitar surtos do vírus.⁵⁸

► 2.3 Atividades dos parceiros sociais

O fornecimento de informação e assistência técnica são componentes críticos de sistemas de SST eficientes. O não cumprimento dos regulamentos de SST pode ser atribuído a uma falta de conhecimento dos regulamentos e uma falta de consciência sobre riscos de SST e medidas de prevenção e proteção.

As iniciativas de sensibilização e informação são cruciais para influenciar, de forma positiva, atitudes de entidades empregadoras e trabalhadores, no sentido do cumprimento da legislação de SST e criar uma cultura mais preventiva.

Neste contexto, o diálogo social é um apoio importante na divulgação de informações sobre SST, particularmente em tempos de crise. As organizações de empregadores e de trabalhadores têm uma posição única para facilitar a comunicação com os empregadores e trabalhadores sobre riscos conhecidos e emergentes, uma vez que têm conhecimento da forma através da qual estes riscos as afetam. Além de fornecer informações, formação e aconselhamento, as organizações de empregadores e de trabalhadores podem ainda encorajar a troca de experiências e promover a colaboração entre si.

Durante a pandemia da COVID-19, em muitos países, os parceiros sociais foram muito ativos em colaborar com governos e a apoiar os seus membros a implementar medidas no local de trabalho para evitar e mitigar a propagação da COVID-19, produzindo materiais orientadores, formação e outros recursos.

54 Filipinas, Departamento de Trabalho e Emprego: *Labor Advisory N.º 03-21 Guidelines on the Administration of COVID-19 Vaccines in the Workplaces (2021)*.

55 Consultar: *Medidas laborales aplicadas en la pandemia*.

56 Consultar OIT: *Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next* (ILO, ACT/EMP, 2021).

57 Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Uruguai: *Resolución 54/020 de 19 de marzo (2020)*.

58 Consultar Conasset (Uruguai): *El Connasset exhorta a vacunarse y cumplir estrictamente los protocolos de prevención del COVID-19*.



©Marcel Crozet/ILO



- Nas Filipinas, foram realizadas reuniões tripartidas virtuais em resposta à crise da COVID-19. Estas reuniões discutiram os impactos da COVID-19 na saúde dos trabalhadores e resultaram em diretrizes sobre SST no local de trabalho.⁵⁹
- As associações de empresas e entidades empregadoras em países como, por exemplo, Geórgia, Moldávia, Barbados, Costa Rica e República Dominicana, personalizaram o guia ACT/EMP *Retorno Seguro ao Trabalho*, tendo este sido disponibilizado aos seus membros.⁶⁰
- Na Argentina, os parceiros sociais na indústria de construção produziram um “protocolo Covid-19 de recomendações práticas” conjunto que incluiu recomendações sobre distanciamento físico, protocolo de acesso ao local de trabalho e outras estratégias de mitigação.⁶¹
- A cooperação entre os parceiros sociais na Bélgica resultou num “guia genérico para combater surtos de Covid-19 no trabalho”, que se adapta a diferentes setores e realça a importância do diálogo social ao nível empresarial.⁶²
- O Centro Canadano para Segurança e Saúde no Trabalho (CCOHS) desenvolveu, em consulta com organizações de trabalhadores e empregadores, formação *online* gratuita que começou no inverno de 2021. Estes cursos têm como objetivo ajudar os trabalhadores a manterem-se seguros nos seus locais de trabalho durante a COVID-19 e fornecer orientações para um regresso seguro ao trabalho.⁶³

59 Consultar OIT: *ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context, ensuring a safe return to work - practical examples* (2020).

60 Consultar OIT: *Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next* (ACT/EMP, 2021).

61 Consultar UOCRA: *Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19* (2021).

62 Consultar OIT: *ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context, ensuring a safe return to work - practical examples* (2020).

63 Consultar Governo do Canadá: *Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic* (2021)



- Na Finlândia, a Confederação das Indústrias Finlandesas (EK) forneceu orientação sobre SST de COVID-19 no local de trabalho, examinando medidas de mitigação para reduzir a propagação do vírus no trabalho e estabelecendo diretrizes para assegurar um transporte seguro.⁶⁴
- A Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (IFDW), e ainda 29 sindicatos e organizações de trabalhadores domésticos de 15 países da América Latina, adaptou, com apoio da OIT, as *Diretrizes OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho contra COVID-19 para empregadores e trabalhadores domésticos*.⁶⁵
- No Luxemburgo, as organizações de empregadores centraram-se no setor industrial (FEDIL e STI) criaram um guia para empregadores com informações sobre EPI, distanciamento físico, teletrabalho e uma vasta gama de outras medidas de SST.⁶⁶
- Na Austrália, a Comissão Nacional de Coordenação COVID-19 estabeleceu um Grupo de Trabalho de Relações Industriais com representantes do governo, empregadores e trabalhadores, com o objetivo de ajudar as empresas a continuar a sua atividade, ao mesmo tempo que é assegurada a segurança para os seus trabalhadores e clientes.⁶⁷



Para ajudar a desacelerar a propagação de COVID-19, é normalmente pedido às pessoas que trabalhem a partir de casa. Em muitos países, os parceiros sociais forneceram materiais para ajudar os empregadores e trabalhadores a implementarem práticas de teletrabalho eficazes.



- A Organização Internacional de Empregadores (IOE) desenvolveu materiais de orientação para empregadores para apoiar o bem-estar mental e de saúde de trabalhadores durante o teletrabalho, incluindo o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho.⁶⁸
- O Victorian Trades Hall Council (VTHC), uma entidade que representa inúmeros sindicatos e trabalhadores na Austrália, produziu materiais de orientação para teletrabalho, que forneceram informações sobre os deveres dos empregadores, a forma de resposta no caso de um trabalhador se lesionar em casa ou a fadiga resultante de reuniões *online* - e como as abordar.⁶⁹

As políticas de distanciamento social, confinamentos obrigatórios, períodos de isolamento e a ansiedade de ficar doente - ligado à suspensão de atividade produtiva, à perda de rendimentos e o medo do futuro - tudo isto teve um impacto na saúde mental das pessoas no mundo do trabalho. Em inúmeros países, as organizações de entidades empregadoras e trabalhadores desenvolveram ferramentas para avaliar e gerir os crescentes riscos psicossociais durante a pandemia (incluindo violência e assédio), com vista a promover a saúde e o bem-estar mental.

64 Consultar: [Confederation of Finnish Industries](#) (2022).

65 Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (IFDW): [Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar](#).

66 Consultar FEDIL: [Guide to Good Practice](#) (2022).

67 Consultar OIT: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

68 Consultar a Organização Internacional de Empregadores (IOE): [IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19](#) (2020).

69 Consultar VTHC: [Teleworking – or working from home](#) (2021).



- O Conselho Hondurenho de Empresas Privadas (COHEP) desenvolveu, com o apoio da OIT, um breve guia sobre riscos psicossociais no trabalho, que inclui uma ferramenta de avaliação e módulos específicos sobre violência e consumo de tabaco, álcool e outras drogas.⁷⁰
- A Prince's Responsible Business Network (Reino Unido) criou o *Toolkit* de saúde mental para empregadores, que os ajuda a avaliar o bem-estar mental dos seus trabalhadores e a defender uma saúde positiva.⁷¹

Durante os confinamentos e medidas para trabalho obrigatório a partir de casa, alguns trabalhadores encontraram-se num risco aumentado de violência doméstica, uma vez que estavam confinados com membros da família violentos, facto que afetou a sua saúde psicológica e física.



- A American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) fornece recursos a vítimas e informações para os colaboradores, se suspeitarem que um seu colega está em perigo.

As campanhas de sensibilização são uma forma eficaz de divulgar informações essenciais e familiarizar empregadores, trabalhadores e comunidades com os seus direitos e responsabilidades na área de SST. Estas campanhas podem ter um impacto mais forte quando criadas e implementadas, conjuntamente, por organizações de empregadores e trabalhadores.

As campanhas de sensibilização são de particular importância durante uma crise, quando a situação evolui rapidamente, tal como acontece com as regras e protocolos a ser aplicados no local de trabalho.

Uma vez que o acesso às vacinas aumentou em muitas partes do mundo, os parceiros sociais foram essenciais na consciencialização da vacina junto dos seus membros e alguns ainda colaboraram na implementação da vacina com clínicas de vacinação no local.



- A Southern African Clothing and Textile Workers' Union (SACTWU) liderou uma campanha de vacinação bem-sucedida para os trabalhadores, a qual contribuiu para facilitar a vacinação através de clínicas de cuidados de saúde primários. A campanha sensibilizou os trabalhadores quanto aos benefícios da vacinação, ajudando a influenciar muitos dos que estavam inicialmente hesitantes. Em resultado disso, as taxas de vacinação dos trabalhadores do setor do vestuário foram o dobro em relação à média nacional.

Durante a pandemia do COVID-19, os parceiros sociais destacaram particularmente a importância da sensibilização, não apenas quanto ao risco da COVID-19, mas também relativamente a outros riscos como, por exemplo, riscos psicossociais, incluindo violência e assédio.

⁷⁰ COHEP e OIT: [Guia breve sobre los riesgos psicossociales en el trabajo](#)

⁷¹ Consultar Business in the Community (BITC): [Mental health for employers toolkit](#) (2021).



- Face à violência e assédio provocados pela pandemia, a Education International criou um *toolkit* para ser utilizado por sindicatos por todo o mundo para fazer campanha para apoiar a Convenção de Violência e Assédio, 2019 (N.º 190) e a Recomendação que a acompanha (N.º 206).⁷² O *toolkit* contém recursos que os sindicatos poderão utilizar para combater a violência e o assédio.
- A Câmara do Comércio e da Indústria do Belize realizou um *webinar* sobre a Convenção N.º 190, que incluiu oradores do governo e de organizações de empregadores e trabalhadores, sobre a avaliação de ações a tomar no sentido de prevenir e evitar a violência e o assédio.⁷³
- Na Nicarágua, o Conselho Sénior de Empresas Privadas (COSEP) lançou uma campanha intitulada “Se a COVID-19 não discrimina, também tu não o o deves fazer.” Esta campanha incluiu *webinars* e plataformas para trocar boas práticas entre as partes interessadas.⁷⁴

As organizações de empregadores e de trabalhadores podem ainda cooperar **na investigação de SST**. A sua participação na administração das agências de conhecimento de SST, instituições e organizações é essencial para assegurar que os resultados dos esforços de desenvolvimento do conhecimento em SST, cumpram as necessidades prioritárias do local de trabalho. Os parceiros sociais estão, por vezes, diretamente envolvidos nos órgãos de administração destas instituições.⁷⁵

72 Consultar Education International: [Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work](#).(2021).

73 Consultar Câmara do Comércio do Belize: [Webinar on the Violence and Harassment Convention N.º 190](#) (2021).

74 Consultar: página web: [COSEP](#).

75 Um inquérito realizado pela OIT, com apoio do Governo da República da Coreia, concluiu que 20 por cento das agências de conhecimento em SST tinham representantes bipartidos nos seus órgãos administrativos. Para mais informações, consultar a página web do projeto OIT: [Modernizing International Networking in Occupational Safety and Health](#).



©Marcel Crozet/ILO 2017



- Em França, o Instituto Nacional Francês de Investigação e Segurança para a Prevenção de Doenças Profissionais e Acidentes de Trabalho (INRS)⁷⁶ é gerido por um órgão constituído por representantes de trabalhadores e empregadores, permitindo que se mantenha imparcial.

A participação de parceiros sociais é particularmente crucial na **recolha de dados e informações de SST**, que são essenciais para desenvolver políticas esclarecedoras, leis e regulamentos, estratégias e outras medidas nesta área. Esta atividade é particularmente importante para situações como, por exemplo, a pandemia da COVID-19 e outras emergências, quando os governos, em consulta com parceiros sociais, necessitam de avaliar com regularidade a situação e tomar decisões informadas e baseadas em evidências.

Inquéritos e estudos, gerais e por setor, podem ser realizados para aferir as opiniões de entidades empregadoras e trabalhadores sobre aspetos críticos da organização e implementação de medidas preventivas nas empresas. Neste contexto, as organizações de empregadores e trabalhadores podem desempenhar um papel fundamental na recolha de dados relativamente às experiências e perceções dos seus membros.



- A OIT e a IOE produziram um inquérito global conjunto de organizações de associados de entidades empregadoras e empresas (EMBO) para examinar os impactos e respostas à COVID-19. O inquérito identificou a necessidade de EMBO para receber mais orientação sobre políticas de teletrabalho e formas de implementação dos requisitos governamentais para mitigar o risco do vírus no local de trabalho.⁷⁷
- A Confederação Sindical Internacional (ITUC) inquiriu 148 sindicatos em 107 países para recolher dados sobre as medidas de segurança nos locais de trabalho e as experiências dos trabalhadores durante a pandemia. Este inquérito identificou falhas no acesso a locais de trabalho seguros e preocupações globais quanto ao fornecimento de EPI.⁷⁸
- Um inquérito feito pelo sindicato de autocarros RMT no Reino Unido, revelou a apreensão dos trabalhadores de que as medidas de segurança contra a COVID-19 não foram adequadamente aplicadas ao setor de transportes públicos, colocando, assim, a sua saúde e segurança em risco.⁷⁹
- Na Noruega, a Confederação de Empresas Norueguesas (NHO) realizou inquéritos junto das suas empresas associadas, para compreender a forma como as mesmas tinham sido afetadas pela COVID-19 e por outras medidas com ela relacionadas.⁸⁰

76 Consultar INRS: [Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles](#).

77 Consultar ILO/IOE: [A global survey of employer and business membership organizations: Inside impacts and responses to COVID-19](#) (2020).

78 Consultar ITUC: [ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from the spread of Covid-19 in spotlight](#) (2020).

79 Consultar RMT: [RMT bus worker survey reveals "wild west approach"](#) (2021).

80 Consultar OIT: [Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next](#), ACT/EMP (2021).



▷ A nível do local de trabalho: cooperação entre empregador e trabalhador para uma gestão eficiente de SST

▷ 3.1 Assegurar ambientes de trabalho seguros e saudáveis: os papéis dos empregadores, dos trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores em matéria de SST

Na maioria dos países, os regulamentos SST modernos definem um sistema de deveres e direitos para empregadores e trabalhadores, atribuindo à entidade empregadora a principal responsabilidade relativamente à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores. Os trabalhadores têm direito a saber, participar e ser consultados nas decisões tomadas no que respeita às condições de SST. A sua cooperação é um elemento essencial para implementar medidas de SST, conforme indicado nas Convenções Nrs. 155 e 187.⁸¹

Os **empregadores** são responsáveis por garantir ambientes e condições de trabalho seguros e saudáveis, incluindo o cumprimento dos requisitos de SST de acordo com as leis e regulamentos nacionais. É-lhes confiada a avaliação dos perigos e riscos relacionados com o trabalho e a sua gestão, em conformidade com a adoção das medidas preventivas e de controlo relevantes.

As entidades empregadoras devem ainda assegurar-se de que os trabalhadores e seus representantes são consultados, formados e informados em relação a todos os aspetos de segurança e saúde no trabalho (SST), incluindo medidas de autoproteção. Devem garantir que os trabalhadores compreendem os riscos envolvidos no seu trabalho e a relevância das medidas preventivas e de controlo que devem ser tomadas.

As organizações de empregadores e associações empresariais desempenham um papel fundamental para ajudar os empregadores a cumprir os seus deveres, fornecendo materiais de informação e orientação sobre formas eficazes de envolver trabalhadores em questões de SST, incluindo a prestação de formação bem sucedida e eficiente.

81 Consultar OIT: *Occupational Safety and Health Convention*, 1981 (N.º 155), Art. 20; *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006 (N.º 187), Art. 4.2(d).

Caixa 6. A prevenção vale a pena!

Embora os empregadores melhorarem principalmente as medidas de SST para cumprir os requisitos estatutários e cumprir as suas responsabilidades sociais e éticas para com os seus trabalhadores, não se pode negar que colhem um benefício económico ao investir na prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

É do conhecimento geral que as doenças profissionais e os acidentes de trabalho são prejudiciais para a produtividade. Os custos diretos que podem acarretar para as empresas estão relacionados com a interrupção do seu negócio e perda de produção contínua por ausência do trabalhador, a emissão de custos de seguros e compensação, possível aumento nos prémios de seguro, multas ou procedimentos legais após um acidente ou no caso de doença. Além disso, qualquer equipamento danificado poderá ter de ser substituído ou reparado. Também, os custos indiretos para as empresas, normalmente mais difíceis de quantificar, são estimados como sendo muito superiores aos custos diretos. Estes poderão incluir custos associados à ausência de trabalhador lesionado (substituição, horas extra, perda de produção, reorganização de trabalho), uma perda adicional de horas de trabalho além das que advêm da própria lesão (reparações e limpeza, ajuda a lesionados, primeiros socorros, interrupção de trabalho), uma motivação mais baixa para trabalhar e motivação da mão-de-obra, presentismo e absentismo aumentados e, por fim, perda de reputação e relações-públicas negativas.⁸²

Dever-se-á sublinhar, no entanto, que fornecer condições de trabalho seguras e saudáveis tornam as empresas mais produtivas. A atitude tradicional, que considerava que quaisquer melhorias na saúde e segurança do local de trabalho representavam um peso financeiro adicional, está a ser gradualmente substituída por uma atitude que analise a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores como componente integrante do desenvolvimento organizacional e de sustentabilidade económica da empresa. Um número crescente de empresas bem-sucedidas demonstrou que é possível combinar a rentabilidade e o bem-estar dos trabalhadores de forma equilibrada, conjugando a SST e questões de desenvolvimento e gestão através de sistemas de gestão de SST.

Em muitos países, as empresas começaram a dar mais atenção à prevenção, entendendo que investir em SST traz benefícios sociais e económicos, que contribuem para a eficiência, a produtividade e a competitividade.

Um estudo da DGUV sobre o retorno do investimento em prevenção para as empresas⁸³ demonstra que os gastos com SST é um investimento que “compensa” com um Retorno sobre Prevenção (ROP) estimado em 2.2. Em particular, os três benefícios mais significativos foram tidos como sendo um valor adicional gerado por uma maior satisfação e motivação do colaborador; valor adicional gerado por uma melhor imagem da empresa; e poupança de custos através da prevenção de interrupções.



Os **trabalhadores e os seu representantes** devem participar, ativamente, no desenvolvimento e implementação de medidas preventivas e de controlo, cooperando com a sua entidade empregadora. Isto dá-lhes a prerrogativa de serem adequadamente informados sobre os perigos e riscos de trabalho inerentes às suas tarefas, para que possam garantir a sua própria segurança e saúde e a dos outros.

Os trabalhadores são uma fonte importante de informações em SST. Têm conhecimento em primeiro mão dos problemas envolvidos em procedimentos e práticas de trabalho e podem dar conselhos importantes sobre os riscos e possíveis soluções. Podem partilhar os seus conhecimentos sobre: defeitos de maquinaria, unidades ou mobiliário; dificuldades causadas pelo design e/ou layout de equipamento de trabalho; o tipo, a frequência e gravidade dos incidentes ou quase-falhas que ocorrem; e o impacto dos programas de gestão SST.

82 Consultar: SafeDay -World Day for Safety and Health at Work (2015).

83 DGUV: DGUV Report 1/2013e: Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health (2015).

Caixa 7. Responsabilidades e direitos SST básicos

A [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(N.º 155\)](#), e a [Recommendation \(N.º 164\)](#), que a acompanha, define as responsabilidades e direitos SST básicos dos trabalhadores e entidades empregadoras, que devem ser incluídas na legislação nacional. Todos eles são essenciais na prevenção e mitigação dos efeitos de saúde e segurança negativos de pandemias, como a COVID-19, no mundo do trabalho.

ENTIDADES EMPREGADORAS

RESPONSABILIDADES

As Entidades Empregadoras devem:

- assegurar, dentro do razoavelmente prático, que os locais de trabalho, maquinaria, equipamento e processos sob seu controlo são seguros e sem risco de saúde (C. 155, Art. 16(1));
- assegurar, dentro do razoavelmente prático, que as substâncias químicas, físicas e biológicas e agentes sob seu controlo não acarretam riscos para a saúde quando são tomadas as medidas de proteção adequadas (C. 155, Art. 16(2));
- fornecer, sempre que necessário, vestuário de proteção adequado e equipamento de proteção para evitar, dentro do razoavelmente exequível, risco de acidente ou de efeitos adversos na saúde (C. 155, Art. 16(3)); o vestuário e equipamento de proteção individual devem ser fornecidos sem quaisquer custos para o trabalhador (R. 164, Para. 10(e));
- assegurar as medidas de emergência e formas de lidar com os acidentes, incluindo medidas adequadas de primeiros socorros (C. 155, Art. 18);
- assegurar que existem medidas através das quais os trabalhadores e os seus representantes são consultados, informados e recebem formação sobre SST (C. 155, Art. 19(c-d)).

TRABALHADORES E OS SEUS REPRESENTANTES

DIREITOS

Os trabalhadores têm direito a:

- receber informações adequadas e receber formação sobre SST (C. 155, Art. 19(c-d)).
- questionar e ser consultados pela entidade empregadora, sobre todos os aspetos de SST associados ao seu trabalho (C. 155, Art. 19(e)).
- retirar-se de uma situação de trabalho quando houver uma justificação razoável para acreditar que a mesma representa um perigo iminente ou grave para a sua vida ou para a sua saúde, não podendo ser prejudicado por isso (C. 155, Art.13).

RESPONSABILIDADES

Os trabalhadores têm o dever de:

- cooperar com a entidade empregadora na área de SST (C.155, Art. 19(a-b));
- ter o dever de cuidado para a sua própria segurança e a dos outros que possam ser afetados pelos seus atos ou omissões no trabalho (R. 164, Para.16 (a));
- cumprir com as instruções indicadas para sua segurança e saúde e para a dos outros (R. 164, Para.16 (b));
- utilizar dispositivos de segurança e equipamento de proteção de forma correta e não os tornar inoperacionais (R. 164, Para.16(c));
- reportar imediatamente ao seu supervisor imediato quaisquer situações que acreditem possa apresentar um perigo e que não conseguem, por si só, corrigir (R. 164, Para.16 (d));
- reportar qualquer acidente ou lesão de saúde que surja no decurso ou que se relacione com o trabalho (R. 164, Para.16 (e)).



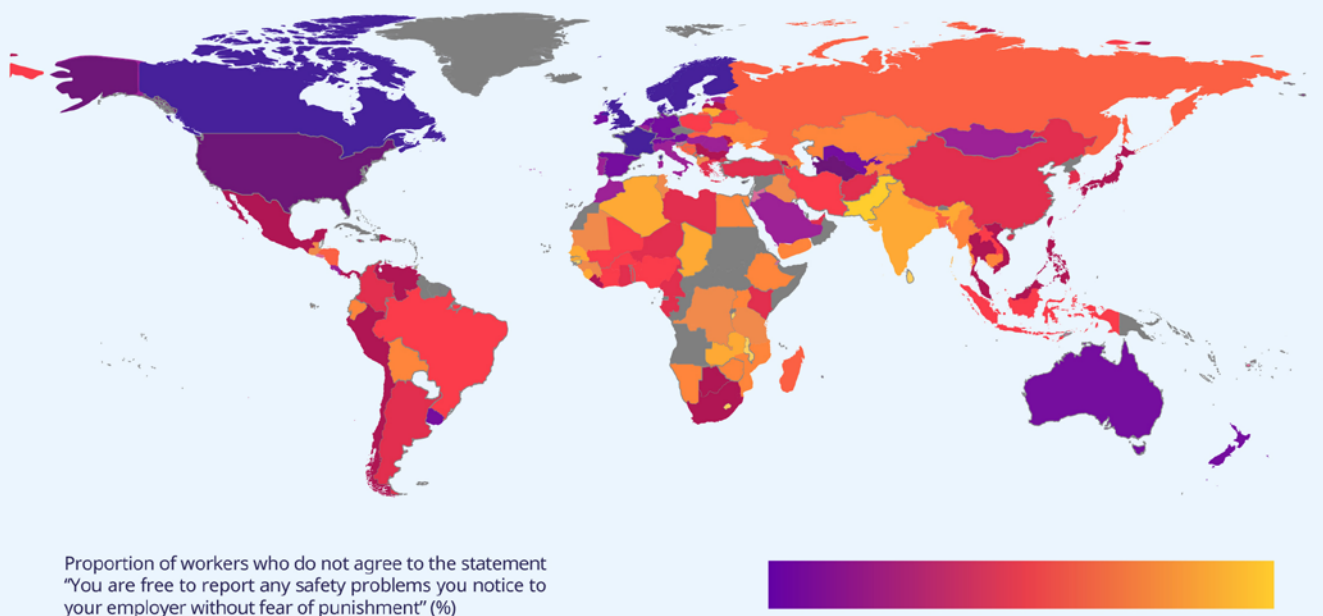
As evidências demonstram que as medidas participativas no local de trabalho estão associadas a melhores práticas de gestão SST, melhor desempenho em SST, taxas acidentes e lesões reduzidas e, além disso, uma maior produtividade (Walters *et al.*, 2012).

Foi observado que a criação de uma cultura SST positiva, ao mesmo tempo que promove o envolvimento do trabalhador, reduz o risco de acidentes; de facto, nos locais de trabalho com maior envolvimento do trabalhador são reportados 64% menos incidentes de segurança e 58% menos hospitalizações (Harter *et al.*, 2020).

A comunicação aberta entre trabalhadores e gestão sobre preocupações de segurança é comprovadamente um ponto crucial na melhoria de uma cultura SST positiva numa empresa (Aburumman *et al.*, 2019).

► **Figura 1.** Os trabalhadores reportam problemas de segurança às entidades empregadoras: uma imagem global

Uma discussão bipartida significativa no local de trabalho é crucial para estabelecer uma cultura SST preventiva. No entanto, de acordo com o *Lloyd's Register Foundation World Risk Poll 2019* realizado pela Gallup em 142 países, mais de 300 milhões de trabalhadores sentem que não podem reportar questões de segurança às suas entidades empregadoras sem medo de punição. A ausência de discussão é um risco de segurança e saúde grave no local de trabalho. Foi concluído que a taxa de lesões devido a incêndio aumento em 40% em estabelecimentos onde os trabalhadores têm medo de reportar problemas de segurança, seguido de um aumento de 23% de exposição a químicos ou substâncias biológicas, quando comparado com estabelecimentos onde os trabalhadores se sentem livres para comunicar quaisquer problemas de segurança, sem serem penalizados.



Os **representantes de SST dos trabalhadores** desempenham um papel essencial ao assegurar a participação dos trabalhadores e ao facilitar a cooperação entre entidades empregadoras/gestão e trabalhadores, enquanto estabelecem uma cultura de prevenção em SST no local de trabalho.

Evidências demonstram uma relação positiva entre o envolvimento dos representantes dos trabalhadores em SST no local de trabalho e um melhor desempenho SST (Lloyd-Williams *et al.*, 2012; Biggins and Phillips, 1991; Biggins *et al.*, 1991; Gaines and Biggins, 1992; Warren-Langford *et al.*, 1993; Biggins and Holland, 1995). Os locais de trabalho que têm representação de trabalhadores nas áreas de SST têm maior probabilidade de ter o compromisso da gestão para com a segurança e a saúde e a ter medidas preventivas para SST gerais e riscos psicossociais (Lloyd-Williams, *et al.*, 2012).

As funções chave dos representantes dos trabalhadores na área de SST poderão, de acordo com a legislação SST, incluir:⁸⁴

- representar trabalhadores em todas as questões relacionadas com SST;
- monitorizar as medidas tomadas pelas entidades empregadoras ou outros titulares de deveres para cumprir as suas responsabilidades de SST, de segurança social e de seguro de acidentes de trabalho;
- investigar questões SST levantadas pelos trabalhadores;
- inquirir quanto ao potencial risco para a segurança e saúde dos trabalhadores que surja do trabalho da empresa;
- realizar representações perante a gestão relativamente a questões que afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores;
- colaborar e auxiliar o titular da função para lidar com quaisquer riscos relacionados com o trabalho na empresa;
- promover e encorajar a cooperação de trabalhadores no cumprimento de regulamentos sobre prevenção de riscos no trabalho;
- participar e representar os trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativamente a SST; e
- investigar doenças profissionais e acidentes de trabalho e ainda quase-falhas.

Os representantes dos trabalhadores deverão ter os direitos e os poderes de que necessitam para realizar as suas funções e deveres, conforme estipulado nas normas OIT relevantes.⁸⁵

84 Consultar OIT: *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*, Section 5 (2022)

85 *Workers' Representatives Convention*, 1971 (N.º 135); *Occupational Safety and Health Convention*, 1981 (N.º 155); *Safety and Health in Mines Convention*, 1995 (N.º 176); *Workers' Representatives Recommendation*, 1971 (N.º 143); *Occupational Safety and Health Recommendation* (N.º 164).



Caixa 8. Direitos e poderes dos representantes da SST dos trabalhadores



Instalações. Os representantes dos trabalhadores devem poder dispor de instalações adequadas na empresa de modo a permitir-lhes a realização das suas funções de forma imediata e eficiente (C. 135, Art. 2; R. 143, Para. 9).



Tempo livre. Os representantes dos trabalhadores na empresa devem dispor do tempo necessário, sem perda de pagamento ou de benefícios sociais e adicionais, para realizarem as suas funções de representação na empresa (R. 143, Para 10(1), 11(1)), e ainda para estar presentes em reuniões do sindicato, cursos de formação, seminários, congressos e conferências (R. 164, Para. 12(2)(i)).



Informações. A nível da empresa devem existir disposições ao abrigo das quais os representantes dos trabalhadores receberão informações adequadas sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a SST e poderão consultar as suas organizações representativas sobre essas informações, desde que não revelem segredos comerciais (C. 155, Art. 19(c)). Os representantes de SST dos trabalhadores deverão receber informações adequadas sobre questões de segurança e saúde, devem poder examinar os fatores que afetam a segurança e a saúde e devem ser encorajados a propor medidas sobre o assunto (R. 164, Para. 12(2)(a)).



Formação gratuita. Devem ser tomadas medidas a nível da empresa de acordo com as quais os trabalhadores e seus representantes recebem a formação adequada na área da segurança e saúde (C. 155, Art. 19(d)). As medidas de segurança e saúde no trabalho não devem implicar quaisquer custos para os trabalhadores (C. 155, Art. 21).



Acesso aos locais de trabalho e aos trabalhadores. Os representantes de SST dos trabalhadores na empresa deverão ter acesso a todos os locais de trabalho e poder comunicar com os trabalhadores sobre questões de segurança e saúde durante o horário de trabalho (R. 164, Para. 12(2)(f)).



Acesso à gestão. Os representantes dos trabalhadores deverão ter a garantia de acesso à gestão da empresa e aos representantes da gestão com poder para tomar decisões, quando e sempre que necessário para o exercício adequado das suas funções (R. 143, Para. 13).



Cooperação com a entidade empregadora. Devem existir, medidas a nível da empresa, que facilitem a cooperação entre os representantes dos trabalhadores e a entidade empregadora na área da segurança e saúde no trabalho (C. 155, Arts 19(b), 20). As medidas tomadas para facilitar a cooperação devem incluir, sempre que adequado e necessário, a nomeação, de acordo com a prática nacional, de delegados de segurança dos trabalhadores, de comités de segurança e saúde dos trabalhadores e/ou de comités conjuntos de segurança e saúde; nas comissões conjuntas de segurança e saúde, os trabalhadores devem ter pelo menos igual representação com os representantes dos empregadores (R. 164, Para. 12(1)).



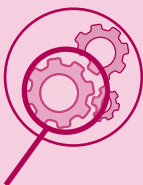
Questões e consultas. Devem existir medidas, a nível da empresa, sobre as quais os trabalhadores ou seus representantes e, conforme for o caso, as organizações que os representam, podem questionar e ser consultados pela entidade empregadora quanto a todos os aspetos de SST relacionados com o seu trabalho (C. 155, Art. 19(e)). Os representantes de SST dos trabalhadores devem ser consultados quando se prevê a implementação de novas e importantes medidas de segurança e saúde e procurar obter o apoio dos trabalhadores para essas medidas; ser também consultados quanto a alterações de planeamento de processos de trabalho, conteúdos de trabalho ou organização de trabalho, que poderão ter implicações na segurança e na saúde dos trabalhadores (R. 164, Para. 12(2)(b),(e)).



Participação na tomada de decisões. Os representantes de SST dos trabalhadores devem poder contribuir para o processo de tomada de decisão ao nível da empresa relativamente a questões de segurança e saúde e deverão poder contribuir para as negociações na empresa sobre questões de segurança e saúde no trabalho (R. 164, Para. 12(2)(e),(h)).



Divulgar avisos e distribuir material do sindicato. Os representantes dos trabalhadores em representação de um sindicato devem ter autorização para divulgar avisos do sindicato nas instalações da empresa num local, ou locais, acordado com a gestão e ao qual os trabalhadores tenham acesso fácil (R. 143, Para. 15(1)). A gestão deve autorizar os representantes dos trabalhadores a agir em nome do sindicato para distribuir notícias, panfletos, publicações e outros documentos do sindicato entre os trabalhadores da empresa (R. 143, Para. 15 (2)).



Acesso a inspetores do trabalho. Os representantes de SST dos trabalhadores devem ter a liberdade de contactar inspetores do trabalho (R. 164, Para. 12(2)(g)).



Acesso a especialistas externos. Os representantes de SST dos trabalhadores devem poder recorrer a peritos para obter aconselhamento quanto a problemas de segurança e saúde específicos (R. 164, Para. 12(2)(j)).



Num contexto de crise, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são vitais ao fomentar a cooperação para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, para benefício dos trabalhadores e entidades empregadoras. De acordo com um estudo realizado no Reino Unido, os locais de trabalho que já tinham representantes dos trabalhadores para a SST e do sindicato antes da pandemia da COVID-19 tiveram mais probabilidade de verem realizadas avaliações de risco durante este período (Moore *et al.*, 2021).

Durante a crise da COVID-19, as organizações de trabalhadores desenvolveram materiais de orientação e formação para apoiar os representantes dos trabalhadores para a SST na realização das suas funções nesta situação difícil.



- Nas Filipinas, um grupo de organizações de trabalhadores, constituído por representantes de sindicatos e representantes do setor da economia informal, reuniram-se para explorar o papel das organizações de trabalhadores na monitorização da implementação de planos de SST - especialmente em microempresas e negócios informais. Esta ação foi submetida a uma formação da OIT sobre prevenção da COVID-19 utilizando a abordagem PAOT. Através do diálogo social a nível local, as organizações de trabalhadores e respetivos membros do sindicato poderão cooperar com os trabalhadores de saúde pública do governo local na monitorização de segurança e saúde no local de trabalho. Os sindicatos poderão ainda envolver o setor privado, através dos seus projetos de Responsabilidade Social Corporativa (CSR), alargando o alcance para ajudar micro, pequenas e médias empresas a estabelecer uma cultura de SST no local de trabalho.⁸⁶

► 3.2 Estabelecer uma cooperação eficiente no local de trabalho: o papel chave das comissões conjuntas de SST

As comissões conjuntas de SST permitem que trabalhadores e entidades empregadoras trabalhem de forma coordenada, para abordar questões de SST no local de trabalho. A [Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006 \(N.º 197\)](#) defende o estabelecimento de comissões conjuntas, ao nível do local de trabalho, para promover uma cultura de segurança e saúde preventiva (Para. 5(f)).

Uma comissão conjunta de SST poderá ser definida como entidade bipartida, composta por um igual número de representantes dos trabalhadores e entidades empregadoras,⁸⁷ que é estabelecida no local de trabalho e à qual são atribuídas várias funções com o objetivo de assegurar a cooperação entre as entidades empregadoras e os trabalhadores, de modo a atingir e a manter condições de trabalho seguras e saudáveis e um ambiente de trabalho adequado.

A criação de comissões conjuntas de SST é obrigatória em muitos países,⁸⁸ embora muitas vezes dependa do tamanho da empresa. Em alguns países, a lei poderá exigir a criação daquela comissão em empresas mais pequenas após o pedido de um trabalhador.

⁸⁶ Reunião da OIT com organizações de trabalhadores via Zoom. Minutas da reunião. 17 de novembro de 2021.

⁸⁷ Consultar [Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 \(N.º 164\)](#), (esta hiperligação não funciona) Para. 12 (1).

⁸⁸ Consultar a base de dados da OIT: LEGOSH, theme 8.6, "Joint OSH Committee".



- Na Noruega, as comissões SST são obrigatórias em empresas com mais de 50 trabalhadores e devem ainda ser criadas em empresas com 20 a 50 trabalhadores - após pedido de qualquer uma das partes na empresa ou conforme decisão da Autoridade de Inspeção do Trabalho.⁸⁹

Quando a criação de uma comissão conjunta de SST é obrigatória, a legislação nacional poderá especificar a sua composição, que normalmente, depende do tamanho da empresa. Em alguns países, a legislação exige que as comissões de SST tenham um especialista em SST como membro.



- Na Tailândia, as comissões de SST devem ter um técnico de segurança no trabalho como membro, além dos representantes dos trabalhadores e entidades empregadoras.⁹⁰

Em países nos quais a legislação de SST nacional não regula comissões SST conjuntas, os acordos podem assumir esta função.



- Um acordo entre o Joint Apparel Association Forum (JAAF) e um grupo de sindicatos no Sri Lanka estabeleceu cláusulas para comissões de saúde bipartidas em empresas de vestuário, de modo a abordar os riscos de SST relacionados com a COVID-19 e melhorar a segurança e a saúde no trabalho.⁹¹

As funções, direitos e poderes das comissões de SST poderão ser diferentes de país para país, no entanto, normalmente são iguais ou similares às dos representantes dos trabalhadores. Não obstante, estas comissões poderão ter tarefas estatutárias em maior número e mais complexas do que os representantes de trabalhadores individuais, uma vez que têm capacidades e recursos humanos num número consideravelmente superior.

Tarefas que podem ser atribuídas a estas comissões incluem: a monitorização da implementação de políticas para prevenção de riscos; a realização de formação sobre SST aos trabalhadores; a contribuição para a manutenção de registos de SST e monitorização de dados relativos a acidentes, lesões e perigos.

Mesmo que existam outras formas através das quais entidades empregadoras e trabalhadores possam cooperar no local de trabalho no cumprimento dos requisitos de SST, as comissões conjuntas de SST provaram ser das mais bem-sucedidas.⁹²

Durante a crise da COVID-19, as comissões conjuntas de SST desempenharam um papel crucial na resposta às preocupações de SST. Assim, estão bem posicionadas para identificar situações de potencial exposição à COVID-19, avaliar riscos e desenvolver planos de mitigação e controlo de exposição.

89 Consultar LOVDATA (Noruega): [Working Environment Act N.º 62, 2005, section 7-1](#).

90 Consultar ILO Natlex: [Thailand. Ministerial Regulation Prescribing Standards for the Administration and Management of Occupational Safety, Health and Environment, N.º B.#. 2549, 2006, clause 23](#).

91 Consultar IndustriALL (Sri Lanka): [Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain \(2021\)](#).

92 Consultar folha de informações em [Joint Health Committees](#) desenvolvida para o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2015 (OIT, 2015).



© Richard Lord/ILO 2007

► 3.3 Promover sistemas de gestão de SST e uma cultura de SST positiva, construída sobre o diálogo social

Para controlar riscos de SST de forma eficiente, evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais, e melhorar a produtividade, as entidades empregadoras devem estabelecer um sistema de gestão de SST adequado como parte integrante da sua gestão empresarial.⁹³

Os sistemas de gestão de SST são uma ferramenta lógica e útil para a melhoria contínua do desempenho de SST dentro de uma organização. Incluem um conjunto de ações e processos que estabelece, monitoriza e avalia os esforços da organização para manter os trabalhadores seguros e saudáveis e para cumprir com a legislação nacional.

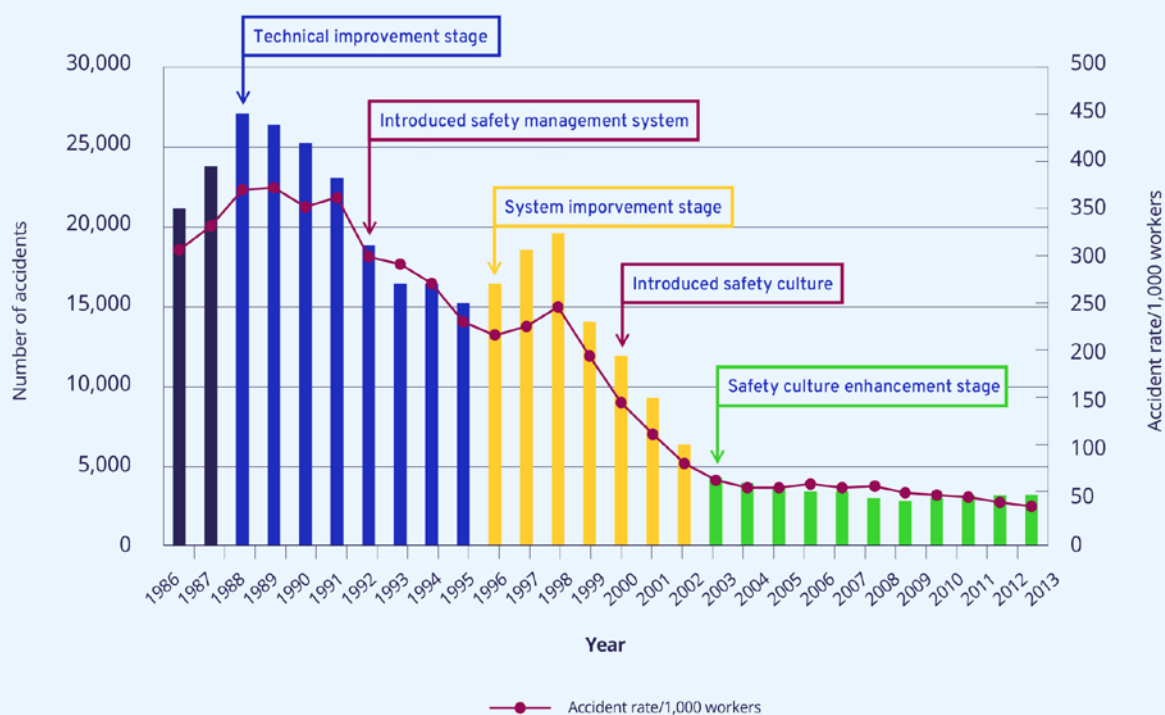
Os elementos chave para a aplicação bem-sucedida dos mesmos incluem assegurar o compromisso da gestão e a participação ativa de trabalhadores na sua implementação conjunta. Além disso, um sistema de gestão de SST só é eficiente quando é acompanhado por uma cultura de SST positiva no local de trabalho (Hale and Hovden, 1998). Esta cultura de SST não deve ser algo separado ou adicionado a uma cultura organizacional, mas constitui uma parte integrante da mesma.

93 A aplicação de sistemas de gestão SST varia em diferentes países, desde requisitos legais a utilização voluntária.

► **Figura 2.** Melhorar a cultura de segurança e saúde no trabalho na indústria da construção da Região Administrativa Especial de Hong Kong, China

De 1986 a 2013 houve um decréscimo da incidência de lesões e doenças profissionais na Região Administrativa Especial de Hong Kong, China, graças à implementação de várias ações de SST.

A tecnologia e os sistemas de gestão de SST fizeram grandes progressos para criar um mundo mais saudável, mas, conforme indica este número, a introdução e a melhoria de uma cultura de segurança no local de trabalho pode reduzir, de forma acentuada, o número de acidentes.



Fonte: Kim *et al.*, 2016.

Caixa 9. Construir uma cultura de SST forte e positiva ao nível do local de trabalho

Uma **cultura de SST positiva** é algo em que a gestão e os trabalhadores valorizam o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável e participam ativamente nesse sentido. É construído com base numa comunicação e diálogo abertos entre trabalhadores e entidades empregadoras, onde os trabalhadores se sentem confortáveis a partilhar os seus pensamentos sobre incidentes e preocupações.

A liderança e o compromisso para com a SST por parte das entidades empregadoras e da gestão sénior são cruciais para criar uma cultura de SST positiva. De facto, a perceção de comportamentos e atitudes dos gestores séniores relativamente à SST formarão a base para o comportamento de SST dos trabalhadores e também para o desempenho SST da empresa (Clarke, 1999).

Sete valores nucleares foram identificados como importantes para o desenvolvimento de uma cultura de SST positiva (Van Scheppingen *et al.*):



Envolvimento social



Participação



Justiça



Resiliência e flexibilidade



Confiança



Desenvolvimento e crescimento



Sustentabilidade

Cada um destes valores nucleares é importante para o desenvolvimento de uma cultura SST positiva e cada um tem uma influência direta e indireta na SST. Ao mesmo tempo, contribuem para o sucesso do negócio de uma empresa.

Empresas com uma cultura de SST positiva:

- têm um sistema de informações de segurança no trabalho que recolhe, analisa e dissemina informações de incidentes e quase-falhas, e ainda de verificações proativas regulares no sistema;
- têm uma cultura de reporte, em que as pessoas estão preparadas para reportar os seus erros, falhas e infrações;
- têm uma cultura de confiança, em que as pessoas são encorajadas e, até recompensadas, a fornecer informações essenciais relacionadas com a segurança no trabalho, mas também na qual é clara a existência de uma linha entre o comportamento aceitável e inaceitável;
- são flexíveis, em termos da capacidade de reconfigurar a estrutura organizacional diante de um ambiente de tarefas exigentes e dinâmicas;
- têm o empenho e a competência para retirar as conclusões corretas do seu sistema de segurança no trabalho e implementar reformas quando tal é necessário (Reason, 1997).

Existem diferentes níveis de desenvolvimento da cultura de SST (Kim *et al.*, 2016):



Através de mudanças organizacionais bem-geridas, apoiadas no diálogo social, as empresas poderão transformar-se no sentido de uma cultura SST positiva.



As *ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001)* foram desenvolvidas de acordo com princípios internacionalmente acordados definidos pelos constituintes tripartidos, com o objetivo de atingir a melhoria contínua no desempenho da SST. Indicam que as medidas adequadas para a criação de um sistema de gestão de SST deverão conter os seguintes elementos chave: política, planeamento de organização e implementação, avaliação e ação para a melhoria contínua.

A participação dos trabalhadores é um elemento essencial do sistema de gestão da SST e é obrigatório a todos os níveis



Política

A **política de SST** deverá ser definida por escrito pela entidade empregadora, através de consulta aos trabalhadores e seus representantes. Deverá incluir os objetivos e princípios chave da SST com os quais a organização está comprometida, incluindo um sistema (entre outros) que assegure que os trabalhadores e seus representantes são consultados e encorajados a participar, de forma ativa, em todos os elementos da gestão da SST.

De modo a assegurar a **participação dos trabalhadores**, a entidade empregadora deverá assegurar que os trabalhadores e seus representantes são consultados, formados e informados relativamente a todos os aspetos de SST, incluindo medidas de emergência associadas ao seu trabalho.

A entidade empregadora deverá tomar medidas para que os trabalhadores e os seus representantes de SST tenham o tempo e os recursos para participar, ativamente, nos processos de organização, planeamento e implementação, avaliação e ação para melhoria de SST-MS.

A entidade empregadora deverá assegurar, adequadamente, a criação e o funcionamento eficiente de uma comissão de SST e o reconhecimento dos representantes dos trabalhadores para a SST, de acordo com a prática e a legislação nacional.

Ação para melhoria



As providências para a **melhoria contínua** dos elementos relevantes da SST-MS deverão ter em consideração (entre outras) as recomendações para melhoria de todos os membros da organização, incluindo a comissão de segurança e saúde no trabalho, caso exista



Avaliação

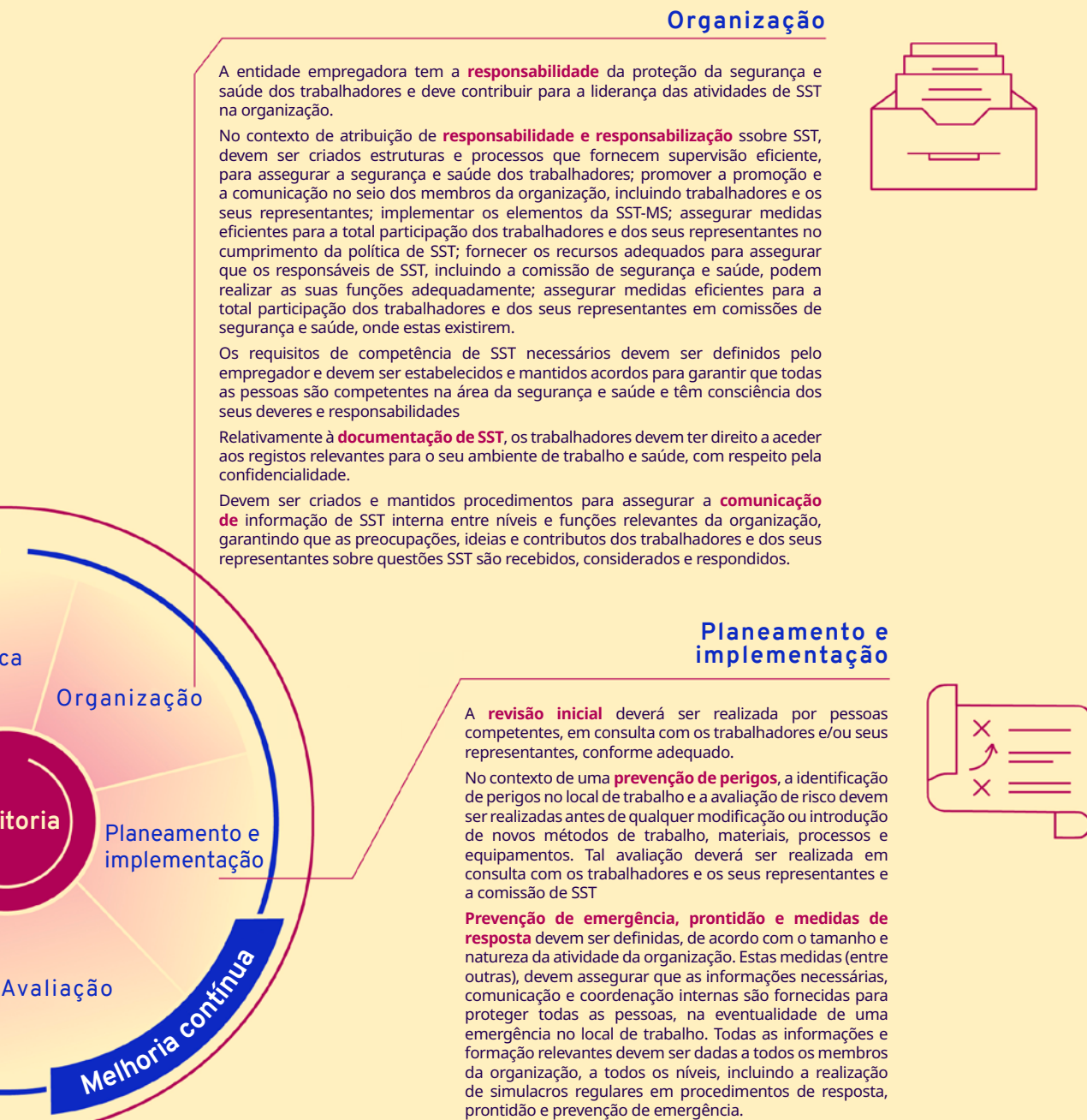
A **investigação das lesões relacionadas com o trabalho, de SST**, deve ser realizada por pessoas competentes, com a participação do trabalhador. Os resultados das investigações devem ser comunicados à comissão de SST, caso exista, e a comissão deverá implementar as recomendações.

A **auditoria** inclui uma avaliação dos elementos do sistema de gestão de SST com a participação do trabalhador. A conclusão da auditoria de SST-MS implementados são eficazes na promoção da participação da auditoria e todos os níveis de auditoria no local de trabalho e participação do trabalhador, de forma adequada.

As **Revisões de gestão** devem (entre outras) avaliar a capacidade da organização e partes interessadas, e as necessidades gerais da organização e partes interessadas, e as conclusões da revisão de gestão devem ser registadas e fornecidas ao elemento(s) relevante(s) da SST-MS e à comissão de SST, para



► **Figura 3. Diretrizes OIT-SST 2001: A participação dos trabalhadores em todos os elementos da SST-MS**



doenças e incidentes e o seu impacto no desempenho
participação dos trabalhadores e dos seus representantes.
comissão de segurança e saúde no trabalho, sempre que
es adequadas.

sistema de gestão da SST da organização, incluindo a
verá determinar (entre outros) se os elementos da SST-
ação completa do trabalhador. Consulta sobre a seleção
trabalho, incluindo análise de resultados, são sujeitos à

cidade do sistema de gestão da SST de modo a cumprir as
incluindo os trabalhadores e autoridades reguladoras. As
formalmente comunicadas às pessoas responsáveis pelo(s)
trabalhadores e seus representantes.

Como parte da gestão de SST, as entidades empregadoras deverão identificar os perigos e controlar os riscos no seu local de trabalho. Para isso, é necessário que identifiquem todas as situações que poderão causar dano aos trabalhadores e a terceiros e decidir se estão a fazer o suficiente para evitar essa situação. Este processo é conhecido como **avaliação de riscos**. A avaliação de riscos tem como objetivo identificar perigos, avaliar riscos associados e tomar medidas sensatas e proporcionais para controlar esses riscos.⁹⁴

Uma avaliação de riscos do local de trabalho bem concebida irá contribuir para a proteção do bem-estar e da saúde dos trabalhadores beneficiando ainda as empresas através de uma melhor organização das práticas de trabalho, potencialmente aumentando a produtividade. A OIT desenvolveu inúmeras ferramentas para apoiar as entidades empregadoras, os trabalhadores e os seus representantes no processo de avaliação de riscos, que contêm inúmeros passos simples e lógicos que devem seguir.⁹⁵

Caixa 10. Os parceiros sociais encorajam avaliações de riscos da COVID-19 na Indonésia para PME e para a indústria da hotelaria⁹⁶

Durante a pandemia da COVID-19, quase todas as empresas sofreram impactos negativos e perdas. As micro, pequenas e médias empresas (PME) e a indústria da hotelaria estão entre algumas das empresas que foram mais fortemente atingidas pela pandemia e pelos efeitos da mesma.

Duas organizações de entidades empregadoras na Indonésia, a Associação de Entidades Empregadoras Indonésias (Apindo) e a Associação de Hotéis e Restaurantes Indonésios (PHRI) estão, em parceria com a OIT, a encorajar os seus membros empresariais em Jacarta a tirar partido de um serviço de avaliação de riscos sem COVID-19, com base nas diretrizes nacionais indonésias para operar de forma segura durante a pandemia. Este projeto inclui o aconselhamento dos médicos de SST, para a tomada de decisões após a avaliação de riscos. Além disso, o Ministério do Trabalho e várias confederações sindicais estão incluídos como parceiros chave na implementação e no desenvolvimento do projeto.

O serviço de avaliação de riscos foi fornecido gratuitamente a mais de 1500 locais de trabalho em toda a Indonésia.



As entidades empregadoras devem assegurar que os trabalhadores e/ou seus representantes estão totalmente envolvidos no processo de avaliação de riscos. O facto de disporem de informações úteis sobre a forma como o trabalho é realizado, irá contribuir para que a avaliação de riscos seja mais adequada e eficiente

94 De acordo com as Diretrizes OIT-SST 2001: *As medidas de prevenção e proteção devem ser implementadas pela seguinte ordem de prioridade: (a) eliminar o perigo/risco; (b) controlar o perigo/risco na fonte, através da utilização de medidas de engenharia ou medidas organizacionais; (c) minimizar o perigo/risco através da criação de sistemas de trabalho seguros, que incluem medidas de controlo administrativas e (d) sempre que os perigos/riscos não puderem ser controlados através de medidas coletivas, a entidade empregadora deverá fornecer o equipamento de proteção individual adequado, incluindo vestuário, sem quaisquer custos, e deverá implementar medidas para assegurar a sua utilização e manutenção* (Secção 3.10.1).

95 Consultar OIT: *A 5 step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments* (2013).

96 Consultar OIT: *Press Release: ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs*; e a página web do Projeto OIT: *Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation*.

Caixa 11: A abordagem de formação orientada para a ação participativa da OIT (PAOT)

A metodologia de formação orientada para a ação participativa (PAOT), foi originalmente desenvolvida nos anos 80 para divulgar boas práticas e soluções para ajudar a ultrapassar os constrangimentos tipicamente sentidos pelas organizações de base como, por exemplo, orçamento baixo, capacidade de gestão limitada e meios logísticos limitados.

Com o passar dos anos, a OIT desenvolveu uma série de programas de formação utilizando a abordagem PAOT, na qual os empregadores, os gestores e os trabalhadores, incluindo agricultores, têm o poder e o apoio para melhorar a SST, as condições de trabalho e a produtividade. Com base na autoavaliação realizada, através da análise do local de trabalho e utilizando listas de verificação de ação PAOT, os participantes podem identificar as prioridades de SST e desenvolver ideias criativas e práticas, utilizando os recursos disponíveis a nível local.

A “abordagem” participativa destaca a necessidade da participação de organizações de entidades empregadoras e de trabalhadores para assegurar a melhoria contínua das condições de SST e da produtividade. A PAOT inclui várias técnicas que encorajam a colaboração e o aconselhamento mútuo entre entidades empregadoras e trabalhadores e os seus representantes, mas também entre diferentes empresas. A comparação, a reunião e a discussão com outros ou a visita ao seu ambiente de trabalho proporciona uma perspetiva mais ampla.

Uma lista geral de ferramentas e publicações está disponível na página *web* da OIT: [Participatory action-oriented training \(PAOT\)](#).



O envolvimento dos trabalhadores em matérias de SST é particularmente relevante durante uma crise como, por exemplo, a pandemia da COVID-19, uma vez que podem surgir novos perigos e riscos como resultado da situação e à luz das medidas adotadas. A participação ativa dos trabalhadores e dos seus representantes em quaisquer tomadas de decisão, contribui para um maior compromisso e para a adoção de soluções mais adequadas e sustentáveis.





- No Canadá, os representantes dos trabalhadores trabalharam juntamente com entidades empregadoras para criar planos de mitigação da COVID-19, incluindo processos de despistagem e localização de contactos.⁹⁷
- No Sri Lanka, os trabalhadores e entidades empregadoras de duas plantações de chá, em Kalutara e Ratnapura, comprometeram-se com uma formação conjunta de SST. Os participantes identificaram as áreas para melhoria da SST na fábrica de processamento de chá e na plantação que visitaram.⁹⁸
- A empresa de *software* Sage, do Reino Unido, criou uma sondagem anónima em direto, para os trabalhadores indicarem observações relativamente a planos de SST no âmbito da pandemia (Galinsky, 2022).
- A HSE, na Irlanda, produziu orientações, com destaque para a consulta dos trabalhadores em todas as fases de implementação de medidas contra a COVID-19 no local de trabalho. Sublinhou ainda a necessidade da existência de um Representante dos Trabalhadores Líder COVID-19 para ajudar a implementar e a comunicar as medidas contra a COVID-19.⁹⁹
- Na Índia, o governo do Estado de Kerala e a OIT organizaram uma formação *online* para a mitigação dos riscos da COVID-19 no local de trabalho. Esta formação foi utilizada por várias empresas, com trabalhadores e entidades empregadoras a trabalhar em conjunto para desenvolver ideias para melhorias nos seus respetivos locais de trabalho.¹⁰⁰
- A *Panasonic Manufacturing Indonesia*, em coordenação com o governo, criou uma *task force* para abordar a COVID-19 no local de trabalho, com o envolvimento da gestão e dos trabalhadores.¹⁰¹

Ferramentas da OIT para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores durante a crise da Covid-19

A OIT criou inúmeras ferramentas para apoiar as entidades empregadoras e os trabalhadores na gestão dos riscos de SST durante a pandemia da COVID-19, incluindo:

Anticipate, prepare and respond to crises – Invest now in resilient occupational safety and health systems (Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, abril de 2021);

Prevention and mitigation of COVID-19 at work: Action checklist (Abril de 2020);

In the face of a pandemic: Ensuring safety and health at work (World Day for Safety and Health at Work Report, Abril de 2020);

A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic – Policy Brief (maio 2020);

A Safe Return to Work: Ten Action Points (maio de 2020);

Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic (junho de 2020);

Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond (julho de 2020);

COVID-19 and health facilities: Checklist of measures to be taken in health facilities (julho de 2020);

Hand hygiene at the workplace: an essential occupational safety and health prevention and control measure against COVID-19 – Briefing Note (setembro de 2020); e

Prevention and mitigation of COVID-19 at work for small and medium-sized enterprises: Action Checklist and Follow-up (agosto de 2020)

97 Consultar Governo do Ontário: [COVID-19 and workplace health and safety](#) (2020)/

98 Information provided by the ILO Decent Work Technical Support Team (DWT) for South Asia and Country Office for India (DWT/CO-New Delhi)

99 Consultar HSE Irlanda: [Work safely – arrangements for COVID-19](#) (2021).

100 Consultar OIT: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

101 Consultar OIT: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

Durante a pandemia da COVID-19, a necessidade de **trabalhar a partir de casa** criou desafios consideráveis para assegurar condições de trabalho seguras e saudáveis, para as quais as entidades empregadoras e os trabalhadores nem sempre estiveram preparados, física, mentalmente ou em termos de infraestruturas. De acordo com o inquérito recente realizado pela Sociedade de Gestão de Recursos Humanos (SHRM); 71 por cento das entidades empregadoras tiveram dificuldades para se ajustar ao trabalho remoto; 65 por cento das entidades empregadoras indicaram que manter a motivação dos trabalhadores foi um desafio e mais de um terço das entidades empregadoras enfrentaram dificuldades com a cultura da empresa, a produtividade dos trabalhadores e a regulação de férias anuais. Um inquérito realizado a 1000 trabalhadores nos Estados Unidos concluiu que quatro em cada cinco trabalhadores considerou difícil “desligar-se” ao final do dia de trabalho, com 45 por cento a indicar que sentiu que a saúde mental piorou durante o teletrabalho (Westfall, 2020).

Apesar de poder ser difícil para as entidades realizar avaliações de riscos tradicionais na casa do trabalhador, mantém-se a responsabilidade do empregador para verificar se:

- o trabalho pode ser realizado de forma segura a partir de casa – isto poderá implicar ajustes às tarefas, se necessário;
- os trabalhadores têm o equipamento e as ferramentas corretas para trabalhar de forma segura em casa, incluindo equipamento de segurança e de proteção necessário, sempre que aplicável;
- os trabalhadores têm as informações, as instruções, a supervisão e a formação adequadas, incluindo medidas para lidar com emergências;
- é disponibilizado alojamento razoável para trabalhadores com deficiência relativamente ao trabalho que devem realizar a partir de casa;
- são tomadas medidas para proteger o bem-estar e a saúde mental e física dos trabalhadores.

Neste contexto, a cooperação entre entidades empregadoras e as pessoas que estão a trabalhar a partir de casa é de grande importância. Os trabalhadores deverão conseguir comunicar, com regularidade, as suas preocupações e os desafios vivenciados com as novas políticas e diretrizes adotadas pelas suas entidades empregadoras.



- Um estudo da *WorldatWork* concluiu que a comunicação entre entidades empregadoras e trabalhadores relativamente a questões de SST aumentou enquanto trabalhavam a partir de casa durante a pandemia, com 88 por cento das entidades empregadoras a indicar que aumentaram as suas comunicações relacionadas com segurança e saúde no trabalho com os seus trabalhadores (*WorldatWork*, 2020);
- A *Mercury Systems*, uma empresa aeroespacial multinacional, com trabalhadores por todo o mundo, inquiriu os seus trabalhadores com regularidade durante o teletrabalho devido à COVID-19, de modo a identificar áreas de preocupação para os trabalhadores e a receber o seu feedback (Galinsky, 2022);
- Um resumo técnico conjunto produzido pela OIT e pela OMS examina os benefícios saudáveis e os riscos do teletrabalho. Fornece sugestões de políticas para abordar os riscos a que os trabalhadores estão expostos e faz um levantamento dos papéis dos governos, entidades empregadoras, trabalhadores e serviços de saúde nos locais de trabalho.¹⁰²

Em conclusão, a construção de uma cultura de prevenção de SST ao nível do local de trabalho, com base num sistema de gestão SST adequado, capaz de enfrentar novos desafios e emergências, requer a participação e o envolvimento total de entidades empregadoras e trabalhadores. Medidas de SST sustentáveis e adequadas só podem ser implementadas e criadas de forma bem-sucedida através do diálogo, com base em cooperação e confiança mútuas.

102 Consultar OMS/OIT: *Healthy and Safe Telework* (2022).





▷ Reforçar o diálogo social para promover a SST durante as crises

Como todos sabemos, estamos a viver tempos sem precedentes por todo o mundo, onde cada país ainda vive os impactos devastadores e abrangentes da pandemia da COVID-19. Espera-se que esta situação e as suas consequências persistam durante muitos meses, mesmo nos anos vindouros.

Além da trágica perda de vidas e danos nas comunidades e na saúde, a pandemia teve efeitos devastadores no mundo do trabalho. Levou a um aumento do desemprego, subemprego, inatividade e informalidade; rendimentos empresariais e trabalho reduzidos, resultando em encerramentos e insolvência de empresas, particularmente no caso de pequenas empresas; novos desafios sobre SST e direitos fundamentais no trabalho; e cadeias de fornecimento interrompidas, com vastas implicações para os trabalhadores envolvidos. Como resultado de todos esses fatores, a pandemia exacerbou a pobreza e ainda as desigualdades de género, económica e social.

Existem, provavelmente, muito poucos trabalhadores a nível mundial que possam afirmar que não foram afetados pela COVID-19. A pandemia expôs os trabalhadores e pessoas no mundo do trabalho ao risco de infeção com o novo coronavírus e ainda a novos e emergentes riscos relacionados com os efeitos de saúde a longo prazo, bem como a novos procedimentos e práticas de trabalho. Por exemplo, os riscos psicossociais estão a tornar-se uma preocupação crescente, uma vez que poderão afetar trabalhadores e entidades empregadoras em muitos setores e cargos diferentes.

Como indicado neste relatório, as respostas dos países à pandemia da COVID-19 demonstraram a importância da participação dos parceiros sociais na gestão da segurança e saúde no trabalho. Devemos levar esta lição connosco para sair desta crise e para nos ajudar a enfrentar quaisquer crises futuras que possam advir, lutando, de forma constante, para reduzir os riscos de SST e evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais fora do contexto de uma crise.

Desde o início desta crise, governos de muitos países envolveram parceiros sociais na discussão nacional para identificar estratégias e políticas adequadas para proteger as pessoas no mundo do trabalho relativamente ao novo coronavírus e outros riscos relacionados. A participação dos parceiros sociais no processo de tomada de decisão melhorou, claramente, a qualidade das políticas e estratégias, graças ao seu conhecimento profundo das necessidades e realidades das empresas e dos trabalhadores. Este diálogo social também construiu o compromisso dos parceiros sociais para com as políticas adotadas, facilitando, assim, a sua rápida e eficaz implementação.¹⁰³ Em muitos países, resultou na adoção de requisitos legais, incluindo regulamentos, normas técnicas e/ou acordos coletivos, abrangendo diferentes áreas, desde medidas para prevenir e lidar com casos de COVID-19 no local de trabalho, a medidas relativas ao teletrabalho.

A colaboração e o diálogo com outras partes interessadas relevantes como, por exemplo, parcerias com os serviços de emergência e saúde pública sobre questões de preocupação comum, provaram ser vitais durante a pandemia da COVID-19. Uma vez que a COVID-19 tem sido uma fonte de preocupações para trabalhadores e para o público em geral, foi necessária uma resposta coordenada. Dado que os locais de trabalho, são locais onde pessoas normalmente se reúnem em proximidade, muitas das medidas de saúde pública foram orientadas para impedir estas situações, implementando o teletrabalho obrigatório e medidas como, por exemplo, o uso de máscara. Além disso, muitas campanhas de vacinação nacionais incluíram acesso prioritário a vacinas para determinados grupos de trabalhadores, particularmente os mais suscetíveis de risco de infeção, como as equipas de emergência e cuidados de saúde.¹⁰⁴

As campanhas de vacinação entre os trabalhadores em geral, foram decisivas para aumentar a aceitação geral da vacina por parte da comunidade e para reduzir os surtos comunitários e os focos de infeção no local de trabalho. Nesta área, as entidades empregadoras e médicos de saúde no trabalho conseguiram realizar parcerias com os serviços de saúde pública para operacionalizar vacinações no local. O envolvimento dos representantes dos trabalhadores foi essencial prestação de informação a vacinação, a logística de implementação da vacinação e encorajamento à aceitação.

Uma vez que o mundo continua a adaptar-se e a responder a uma situação em evolução contínua, esta parceria e colaboração próxima entre as autoridades de saúde pública e os atores de SST, incluindo os parceiros sociais, manter-se-ão críticas no sentido de garantir que as medidas adequadas são tomadas para salvaguarda dos trabalhadores e da comunidade. O alargamento deste diálogo será crucial para reforçar os sistemas de SST a todos os níveis de forma a estarem preparados para responder às necessidades de segurança e saúde de trabalhadores em casos de emergências e eventos futuros imprevistos.

Durante a pandemia, as organizações de entidades empregadoras e trabalhadores também foram essenciais para assegurar uma comunicação eficiente e coordenada; promover a conformidade; e contribuir para a adoção subsequente de medidas de SST adequadas ao local de trabalho. De facto, os parceiros sociais desenvolveram campanhas de consciencialização, bem como materiais de formação e informação. Quando criadas e idealizadas em conjunto, estas iniciativas poderão ter um impacto mais forte.

Uma colaboração eficiente entre entidades empregadoras e trabalhadores ao nível do local de trabalho é a pedra basilar de um sistema de gestão SST adequado e é vital para a segurança e saúde no trabalho. Durante a pandemia da COVID-19, os locais de trabalho tiveram de adotar novos procedimentos e medidas para evitar o contágio e mitigar outros riscos que pudessem surgir, incluindo as alterações das formas de trabalho. O envolvimento e a participação dos trabalhadores, através das comissões conjuntas de SST ou representantes dos e trabalhadores para a SST, podem contribuir para a criação de medidas adequadas e eficientes, adaptadas ao local de trabalho e às necessidades dos trabalhadores, de forma a que a sua implementação seja bem-sucedida

103 Consultar OIT: [ILO Policy Brief: the need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis](#) (Maio de 2020).

104 De acordo com o *Oxford Covid policy tracker* (disponível [aqui](#)) da Universidade de Oxford, as três principais categorias de prioridades nos planos de vacinação oficiais de 167 países foram principalmente orientados para pessoas idosas, as clinicamente vulneráveis e os trabalhadores de cuidados de saúde da linha da frente.

Caixa 12. Apelo Global à Ação para uma recuperação centrada em pessoas da crise da COVID-19 que é inclusiva, sustentável e resiliente: a centralidade do diálogo social para proteger todos os trabalhadores.

Na Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2022, o Governo, as Entidades Empregadoras e os delegados trabalhadores de 181 países adotaram, de forma unânime o **Apelo Global à Ação para uma recuperação centrada a partir da crise da COVID-19 que é inclusivo, sustentável e resiliente**.

O Apelo Global à Ação compromete os países a trabalhar para uma recuperação económica e social da crise, promovendo o trabalho digno e enfrentando as desigualdades.

Está orientado para quatro áreas chave:

- Emprego e crescimento económico inclusivo
- Proteção de todos os trabalhadores
- Proteção social universal
- Diálogo social

O Apelo à Ação sublinha a necessidade de fornecer a proteção adequada a todos os trabalhadores e reforça o respeito pelas normas laborais internacionais, incluindo as normas de SST. Também apela à garantia de que os trabalhadores com elevado risco de exposição à COVID-19 e os que têm maior risco de impactos negativos na saúde como, por exemplo, trabalhadores de cuidados de saúde e todos os outros trabalhadores da linha da frente, incluindo os trabalhadores transnacionais, têm acesso a vacinas, equipamento de proteção individual, formação, apoio à testagem e que são adequadamente remunerados e protegidos no trabalho, incluindo contra cargas de trabalho excessivas e riscos psicossociais.

Reconhecer que condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para um trabalho digno, o Apelo à Ação pede que os países reforcem medidas de segurança e saúde no trabalho, cooperando com instituições públicas, empresas privadas, entidades empregadoras, trabalhadores e os seus representantes quanto ao fornecimento de orientações práticas personalizadas; apoio à gestão de risco; a introdução de medidas de prontidão de emergência e de controlo adequadas; medidas para evitar novos surtos e outros riscos ocupacionais em conformidade com as medidas de saúde e outros regulamentos e regras relativas à COVID-19.

Apela ainda aos países que introduzam, utilizem e adaptem o teletrabalho e outras novas formas de trabalho para manter os empregos e expandir oportunidades de trabalho dignas através de, entre outros meios, regulamentação, diálogo social, negociação coletiva, cooperação no local de trabalho e esforços para reduzir disparidades no acesso digital, respeitando as normas de trabalho internacionais e a privacidade e promovendo a proteção de dados e o equilíbrio trabalho-vida.

O Apelo à Ação reconhece que o diálogo social, tanto bipartido como tripartido, desempenhou um papel essencial na resposta imediata à pandemia da COVID-19 em muitos países e setores e destaca o seu trabalho relativamente à conceção e implementação de orientações e procedimentos e respetiva divulgação, nomeadamente, planos e políticas nacionais de recuperação que abordem a necessidade de manutenção e criação de empregos dignos, continuidade de negócios e investimento em setores e áreas prioritárias.



► Bibliografia

- Aburumman *et al.*, 2019. "Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review", in *Safety Science*, Vol. 115(1), pp. 376-392.
- Belize Chamber of Commerce. 2021. *Webinar on the Violence and Harassment Convention N.º 190*, disponível em: [Webinar on the Violence and Harassment Convention N.º 190 - Belize Chamber of Commerce and Industry](#).
- Biggins, D., Phillips, M. 1991(a): "A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 1: Activities, issues, information sources", in *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(3) pp.195–202.
- 1991(b): "A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 2: Comparison of representatives and shop stewards", in *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(4) pp. 281–286.
- Biggins, D., *et al.* 1991. "Benefits of worker participation in health and safety", in *Labour and Industry* 4(1), pp.138–159.
- Biggins, D., Holland, T. 1995. "The training and effectiveness of health and safety representatives", in I. Eddington (ed.): *Towards health and safety at work*, Technical Papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety.
- BITC, 2021. *Mental health for employers' toolkit*, available at: [Mental Health for Employers' Toolkit - Business in the Community \(bitc.org.uk\)](#)
- Brandl, B. 2021. "The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship", in *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irel.12300>
- Bueno, C., Álvarez, P. 2022. *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina*, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N° 24, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf
- Canada, 2021. *Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic*, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, disponível em: [Online Courses Provide Guidance on Safe Return to Work During COVID-19 Pandemic - Canada.ca](#)
- Daugherty Biddison, E. L., Paine, L., Murakami P., *et al.* 2016. "Associations between safety culture and employee engagement over time: a retrospective analysis", in *BMJ Quality & Safety*, Vol. 25, pp. 31-37, disponível em: <https://qualitysafety.bmj.com/content/25/1/31.short>
- Department of Health, South Africa, 2020. *South African Government. Minister Thulas Nxesi: Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3*, disponível em: <https://sacoronavirus.co.za/2020/05/29/minister-thulas-nxesi-economic-cluster-media-briefing-on-coronavirus-covid-19-alert-level-3/>
- Education International. 2021a. *Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work*, disponível em: [Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work \(ei-ie.org\)](#)
- Education International. 2021b. *Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands*, disponível em: [Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands \(ei-ie.org\)](#)
- European Economic and Social Committee (EESC). 2022. *Social dialogue as a tool to promote health and safety at work*, adotado a 19 de janeiro de 2022, disponível em: [Social dialogue as a tool to promote health and safety at work | European Economic and Social Committee \(europa.eu\)](#)
- European Union. 2021. *Main messages from the Tripartite Social Summit*, 24 de março de 2021, Press Release, Brussels, disponível em: [Main messages from the Tripartite Social Summit \(europa.eu\)](#)
- EU-OSHA. 2017. disponível em: [An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses](#).
- Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière (FNAS-FO). 2021. *Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail*, disponível em: <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2020/12/ansi-sante-au-travail-copy.pdf>
- Gaines, J., Biggins, D. 1992. "A survey of health and safety representatives in the Northern Territory", in *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand*, Vol 8(5), pp.421–428.
- Galinsky, A. D. 2022. "When new covid variants upend your return-to-office plans", in *Harvard Business Review*, disponível em: [When New Covid Variants Upend Your Return-to-Office Plans \(hbr.org\)](#)
- Haines, V., Merrheim, G., Roy, M. 2001. "Understanding reactions to safety incentives", in *Journal of Safety Research*, Vol. 32(1), pp. 17-30, March 2001, disponível em: https://www.researchgate.net/publication/222968873_Understanding_reactions_to_safety_incentives
- Hale, A. R., Hovden, J. 1998. "Management and culture: the third age of safety", in A-M. Feyer and A. Williamson (eds.): *Occupational injury: risk, prevention and intervention*, Taylor & Francis; London (United Kingdom), pp. 129–166.
- Harter, J. K., *et al.* 2020. *The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis*, 10th edition, disponível em: [2020-employee-engagement-meta-analysis.pdf \(mandalidis.ch\)](#)
- Health and Safety Commission (HSC). 1993. *ACSNI Study Group. Third Report: Organizing for Safety* (London).
- HSE Ireland. 2021. *Work safely – arrangements for COVID-19*, disponível em: [Work safely - arrangements for COVID-19 - healthservice.ie](#)
- ICOH Congress, 2022. *Comparative global estimates on work-related burden of accidents and diseases (Roma)*, disponível em: <https://icoh2022.net/>
- ILO. 2002. *Social dialogue: finding a common voice*, disponível em: [Social dialogue : finding a common voice - International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
- 2013. *A 5 step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments*.
- 2020. *Social dialogue on occupational safety and health in the Covid-19 context. Ensuring a safe return to work. Practical examples*, disponível em: [wcms_754226.pdf \(ilo.org\)](#)

- 2020. ILO Policy Brief: the need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis.
- 2021. *COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV*, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_828623.pdf
- 2021. *South-East Asian unions respond to the pressure of COVID-19*, disponível em: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810060/lang--en/index.htm
- 2021. *Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union*, Press Release, disponível em: <https://iraq.un.org/index.php/en/146645-ministers-labour-and-social-affairs-and-social-partners-meet-ilo-discuss-joint-activities>
- 2021. "COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better", in *International Journal of Labour Research*, disponível em: https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_806895/lang--en/index.htm
- 2021. *Leading business in times of Covid crisis: Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next*, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766658.pdf
- 2021. *A global trend analysis on the role of trade unions in times of COVID-19: A summary of key findings*.
- 2021. *Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar*,
- 2021. *ILO Brief: Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic: Spotlight on outcomes*.
- 2021. *Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next* (ACT/EMP).
- 2021. *Good practice in workplaces against COVID-19*.
- 2022. *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*, disponível em: [Support Kit for Developing OSH Legislation](#)
- 2022. *Reflexiones sobre el trabajo. Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina* (Santiago), disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836800.pdf
- 2022. *ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs*, Press Release, disponível em: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_835443/lang--en/index.htm
- 2022. *Social Dialogue and Tripartism*, disponível em: www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm. (Consultar)
- 2022. *Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation*, disponível em: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_806429/lang--en/index.htm
- IndustriALL. 2021. *Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain*, disponível em: [Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain | IndustriALL \(industriall-union.org\)](#)
- 2021. *Union campaign pays off as covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector*, disponível em: [Union campaign pays off as Covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector | IndustriALL \(industriall-union.org\)](#)
- International Organisation of Employers (IOE). 2020. "French social partners sign a new interprofessional agreement on telework", in *Industrial Relations and Labour Law*, Newsletter, Dezembro de 2020, disponível em: [French social partners sign a new interprofessional agreement on telework \(ioe-emp.org\)](#)
- 2021. "Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework", in *Industrial Relations and Labour Law*, Newsletter, Janeiro de 2021, disponível em: [Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework \(ioe-emp.org\)](#)
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2020. *ITUC Global Covid-19 Survey*, 28 de Abril de 2020, disponível em: [ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from spread of Covid-19 in spotlight - International Trade Union Confederation \(ituc-csi.org\)](#)
- Johnson, A. 2013. "Researchers examine why workers fail to report hazards and injuries, and say supervisors are the solution", in *Safety and Health*, disponível em: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/9318-speaking-up>
- Kim, Y., Park, J., Park, M. 2016. "Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice", in *Safety and health at work*, 7(2), pp. 89–96, disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Lloyd-Williams, H., et al. 2012. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*, European Agency for Safety and Health at Work, disponível em: [Download citation of Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER\) \(researchgate.net\)](#)
- Loutoo, J. 2021. *Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue*, 21 de setembro de 2021, disponível em: [Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue \(newsday.co.tt\)](#)
- Ministerio de trabajo Peru. 2018. *Ano del dialogo y la reconciliación nacional*, disponível em: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/
- Moore, J., et al. 2013. "Construction workers' reasons for not reporting work-related injuries: An exploratory study", in *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 19 (1), pp. 97–105, disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23498712/>
- Moore, S., et al. 2021. *Research into Covid-19 workplace safety outcomes*, Technical Report, Trades Union Congress and University of Greenwich, Londres, disponível em: <https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/33634/>
- Maritime and Port Authority of Singapore (MPA). 2020. *Covid-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers: Singapore Crew Change Guidebook, Version 4*, 4 de setembro de 2020, disponível em: <https://www.mpa.gov.sg/web/wcm/connect/www/2d2ee831-6df9-491f-bb1a-0f92845ba02b/Singapore+Crew+Change+Guidebook.pdf?MOD=AJPERES>
- Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P. 2006. "A framework for understanding the development of organisational safety culture", in *Safety Science*, Vol. 44, pp. 551–562, disponível em: [doi:10.1016/j.ssci.2005.10.004](https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.10.004)

- Reason, J. 1997. *Managing the risks of organizational accidents*, Ashgate Publishing Ltd (Aldershot, Hants), disponível em: https://www.perlego.com/book/1568695/managing-the-risks-of-organizational-accidents-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=15913700346&adgroupid=133123179755&gclid=CjwKCAjwrfCRBhAXEiwAnkmKmZAGCD2tZBFBCupZhuOpOhRCmvV6TnR-AxzYAH8ZmmmJEFw5ecFm8RoCXIMQAvD_BwE
- RMT. 2021. *RMT bus worker survey reveals "wild west approach"*, disponível em: *RMT bus worker survey reveals "wild west approach"* - rmt
- Tomba, E., et al. 2021. « Economic burden of work injuries and diseases: A framework and application in five European Union countries », in *BMC Public Health* Vol. 21, 49 disponível em: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10050-7>
- Tucker, S., Turner, N. 2013. "Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work", in *Journal of Safety Research*, Vol. 45, pp. 103-110, ISSN 0022-4375, disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.006>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437513000078>)
- University of Oxford. 2021. *90% of countries have published vaccine plans: Oxford Covid policy tracker*, University of Oxford. United Kingdom, disponível em: <https://www.ox.ac.uk/news/2021-12-09-90-countries-have-published-vaccine-plans-oxford-covid-policy-tracker>
- UOCRA. 2021. *Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19. Industria de la construcción*, disponível em: https://www.uocra.org/pdf/protocoloUOCRA-CAC_Covid-19.pdf
- Van Scheppingen, A. R. et al. 2010. *Internalizing core values as a fundament for workers' health, well-being and safety in a changing world of work*, poster presented at the ICOH-WOPS Conference, 14-17 de Junho de 2010, VU Universiteit, Amsterdão, The Netherlands, consultar: https://oshwiki.eu/wiki/Towards_an_occupational_safety_and_health_culture
- Victorian Trades Hall Council. 2021. *Teleworking - or working from home*, disponível em: *Teleworking - or working from home - OHS Reps*
- Walters et al. 2012. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, disponível em: https://orca.cardiff.ac.uk/87479/1/esener-workers_en.pdf
- Warren-Langford, P., et al. 1993. "Union participation in occupational health and safety in Western Australia", in *Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, pp. 585-606. disponível em: *Union Participation in Occupational Health and Safety in Western Australia - P. Warren-Langford, D.R. Biggins, M. Phillips, 1993 (sagepub.com)*
- Westfall, C. 2020. "Mental health and remote work: Survey reveals 80% of workers would quit their jobs for this", in *Forbes*, disponível em: *Mental Health And Remote Work: Survey Reveals 80% Of Workers Would Quit Their Jobs For This (forbes.com)*
- WHO/ILO. 2021. *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report*, disponível em: [wcms_819788.pdf \(ilo.org\)](https://www.who.int/publications/m/item/wcms_819788)
- WHO/ILO. 2022. *Healthy and Safe Telework, a joint WHO/ILO Technical Brief*, available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/news/WCMS_836254/lang-en/index.htm
- WKO (Austrian Economic Chamber). 2021. *Die eckpunkte des general-kolktivvertrags*, 15 de Janeiro de 2021, disponível em: *General Collective Agreement Corona Measures (gesundheitskasse.at)*
- WorldatWork. 2020. *Remote work policies expected to remain in place beyond COVID-19*, disponível em: <https://worldatwork.org/workspan/articles/remote-work-policies-expected-to-remain-in-place-beyond-covid-19>
- Yufeng, K. 2021. "From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test", in *The Straits Times*, disponível em: <https://www.straitstimes.com/singapore/from-jan-15-unvaccinated-workers-will-not-be-allowed-to-return-to-the-workplace-even-with-negative-pre-event-test>



► Anexo: Recursos e ferramentas

Ferramentas OIT selecionadas sobre a COVID-19

Título	Descrição	Link
<i>Anticipate, prepare and respond to crises: Invest now in resilient occupational safety and health systems</i>	Este relatório examina elementos de um sistema SST resiliente e forte. Fornece exemplos da pandemia da COVID-19 para sublinhar a forma através da qual os sistemas de SST podem ganhar força após uma crise. <i>O anexo deste relatório contém recursos de organizações internacionais, governos, entidades empregadoras e organizações de trabalhadores.</i>	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_780927/lang--en/index.htm
<i>In the face of a pandemic: Ensuring Safety and Health at Work</i>	Este relatório aborda o papel da SST durante a crise da COVID-19. <i>O anexo deste relatório inclui recursos de organizações internacionais, governos, entidades empregadoras e organizações de trabalhadores.</i>	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_742463/lang--en/index.htm
<i>A global survey of employer and business membership organizations: Inside impacts and responses to COVID-19</i>	Este inquérito realizado pelo Bureau da OIT para Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) e a International Organisation of Employers (IOE), examina as exigências e os desafios enfrentados pela entidade empregadora e pelas organizações de associações empresariais, incluindo fatores relacionados com a SST.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749379/lang--en/index.htm
<i>A quick reference guide to common COVID-19 policy responses</i>	Este guia de referência, desenvolvido pela OIT ACT/EMP, discute medidas de política comuns em resposta à pandemia que afeta as empresas, direta ou indiretamente, incluindo uma secção sobre como reforçar a segurança e saúde no trabalho.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_754728/lang--en/index.htm
<i>COVID-19 and Recovery: The role of Trade Unions in Building Forward Better</i>	Esta edição do International Journal of Labour Research, publicado pelo Bureau da OIT para Atividades de Entidades Empregadoras (ACTRAV) explora estratégias para trabalhadores e respetivas organizações para moldar as políticas de resposta à COVID-19.	https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_806895/lang--en/index.htm
<i>COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue</i>	Este relatório, desenvolvido pela ACTRAV, tenta ajudar a esclarecer o impacto da pandemia da COVID-19 no processo e resultados da negociação coletiva, em particular e do diálogo social, em geral. Baseia-se em respostas de mais de 200 funcionários de sindicatos a um inquérito <i>online</i> global realizado entre março e maio de 2021 e inclui as perceções dos negociadores do sindicato da linha da frente que foram sujeitos a entrevistas aprofundadas pelos autores.	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_828623/lang--en/index.htm
<i>COVID-19 and the world of work</i>	Este portal <i>web</i> fornece recursos e notícias sobre a forma como a COVID-19 afetou o mundo do trabalho.	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm
<i>COVID-19 and the world of work: Country policy responses</i>	Esta base de dados cumpre com as respostas da política nacional à COVID-19 e é atualizada com regularidade, incluindo políticas de SST	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regionalcountry/countryresponses/lang--en/index.htm

<i>Digitalize, adapt and innovate: Challenges and opportunities for trade unions amidst the COVID-19 pandemic and the recovery period</i>	Este artigo explora os desafios emergentes para as organizações de trabalhadores que se deparam com défices de tecnologia digital a nível nacional e a crescente informalização, bem como o impacto da pandemia da COVID-19.	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810066/lang--en/index.htm
<i>ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)</i>	Este documento FAQ dá respostas relevantes para a evolução do surto de COVID-19, de acordo com as normas internacionais do trabalho	https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm
<i>Needs assessment survey: The impact of COVID-19 on enterprises</i>	Esta ferramenta de inquérito desenvolvida pela ACT/EMP, ajuda os empregadores e as organizações empresariais a avaliar as prioridades e desafios das empresas durante a pandemia, incluindo questões sobre os riscos de saúde.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_752426/lang--en/index.htm
<i>Uma ferramenta de 10 passos para um retorno, seguro e saudável, ao trabalho em tempos de COVID</i>	Esta ferramenta recomenda passos para uma reabertura segura de locais de trabalho durante a pandemia.	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_745881/lang--en/index.htm
<i>Enterprise survey tool: Assessing training needs resulting from COVID-19</i>	Esta ferramenta desenvolvida pela ACT/EMP, pode ser utilizada pela entidade empregadora e pelas organizações de associações empresariais para avaliar as necessidades de formação, incluindo as que se centram em SST.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_751610/lang--en/index.htm
<i>Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work ACTION CHECKLIST</i>	Esta ferramenta oferece uma abordagem colaborativa e simples para avaliar os riscos da COVID-19, como um passo para tomar medidas para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resourceslibrary/publications/WCMS_741813/lang--en/index.htm
<i>Safe return to work: Guide for employers on COVID-19 prevention</i>	Este guia desenvolvido pela ACT/EMP, fornece recomendações para práticas de SST sobre prevenção da COVID-19, saúde mental e regresso seguro ao trabalho.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_744033/lang--en/index.htm
<i>Safe Return to Work: Ten Action Points</i>	Esta ferramenta fornece uma lista de medidas de ação preventivas que a entidade empregadora, trabalhadores e outras partes podem tomar no sentido do regresso saudável.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resourceslibrary/publications/WCMS_745541/lang--en/index.htm
<i>Social Dialogue, Skills and COVID-19</i>	Esta publicação discute a importância e o papel do diálogo social durante a gestão da pandemia da COVID-19, incluindo formação e considerações para a segurança e saúde no trabalho.	https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_758550/lang--en/index.htm
<i>Trade union membership dynamics amidst COVID-19: Does social dialogue matter?</i>	Este artigo para o International Journal of Labour Research examina o papel do diálogo social na reformulação da recuperação e propõe intervenções políticas.	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810048/lang--en/index.htm
<i>The New Training Package on Essentials in Occupational Safety and Health (EOSH)</i>	Esta ferramenta de formação desenvolvida pelo Centro de Formação Internacional da OIT (ITC-OIT) inclui módulos sobre a criação de uma cultura de segurança e saúde no trabalho, incluindo secções sobre respostas a emergências e uma secção dedicada à COVID-19. Disponível mediante pagamento de uma taxa.	https://www.itcilo.org/projects/new-trainingpackage-essentialsoccupational-safety-andhealth-eosh
<i>Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic</i>	Este documento descreve as ações que se podem tomar nos locais de trabalho para mitigar os riscos psicossociais durante a pandemia. O anexo deste documento inclui também vários recursos sobre COVID-19 e a saúde mental.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm

Ferramentas OIT selecionadas sobre Diálogo Social e SST

Título	Descrição	Link
<i>Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next</i>	Este relatório desenvolvido pela ACT/EMP, analisa a forma como os empregadores e as organizações ou associações empresariais contribuíram para fornecer serviços essenciais durante a crise da COVID-19.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_766658/lang--en/index.htm
<i>Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina</i>	Este relatório examina o papel chave dos órgãos tripartidos na promoção de programas e políticas nacionais sobre SST durante desafios como, por exemplo, a pandemia. <i>Apenas disponível em espanhol.</i>	wcms_836584.pdf (ilo.org)
<i>Handbook for Joint Safety and health Committees in the English-Speaking Caribbean</i>	Este manual discute a implementação de sistemas de responsabilidade conjunta a nível do local de trabalho no que diz respeito a SST.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_224326.pdf
<i>Improving Occupational safety and health in the global coffee value chain in Honduras: Drivers and constraints</i>	Como parte de um projeto sobre a cadeia de valor do café nas Honduras financiado pelo Fundo Vision Zero (VZF) com recursos fornecidos pela Comissão Europeia, foi realizado um estudo para identificar os fatores e constrangimentos que afetam a SST e para recomendar uma série de intervenções baseadas no diálogo social.	https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_759585/lang--en/index.htm
<i>National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improving governance</i>	Este guia discute estratégias para melhorar o diálogo tripartido a nível nacional.	wcms_231193.pdf (ilo.org)
<i>The Future of Work: Trade Unions in Transformation</i>	Esta edição do International Journal of Labour Research publicada pela ACTRAV examina as transformações dos sindicatos na evolução do futuro do trabalho e discute a importância da SST durante estas mudanças.	https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_731147/lang--en/index.htm
<i>Using Health and Safety Committees at Work</i>	Este módulo de formação desenvolvido pela ITC-OIT fornece aos formandos informações de base sobre o papel e a função das comissões de segurança e saúde.	Using health and Safety Committees at Work (itcilo.org)

Ferramentas OIT selecionadas sobre gestão SST no local de trabalho

Título	Descrição	Link
<i>OSH MS 2001</i>	Este guia fornece informações sobre sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf

<i>A 5-step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments</i>	Este guia visa ajudar empregadores, trabalhadores e os seus representantes a avaliar os riscos de segurança e saúde no local de trabalho.	https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm
<i>ILO training package on development of a national programme of occupational safety and health</i>	Este módulo de formação examina a necessidade de melhorar a gestão da SST, designadamente no que respeita a políticas, sistemas, programas e planos de ação.	wcms_215356.pdf (ilo.org)
<i>Participatory Action-Oriented Training (PAOT)</i>	O PAOT é um método prático para estimular e apoiar iniciativas no local de trabalho de base, apoiando-se em ações voluntárias de autoajuda. Esta página <i>web</i> fornece links para recursos mais específicos relacionados com o PAOT.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_736031/lang--en/index.htm
<i>Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for Small and Medium Sized Enterprises</i>	Este pacote de formação sobre gestão e avaliação de risco no local de trabalho fornece informações a entidades empregadoras e PME para melhorar a segurança e a saúde nos seus locais de trabalho.	wcms_215344.pdf (ilo.org)

Outras ferramentas selecionadas para promover a cooperação no local de trabalho quanto a SST

Título	Autor	Descrição	Link
<i>Guía del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo</i>	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Peru)	O guia explica, de forma prática, as disposições de SST que são fornecidas na regulamentação nacional em vigor, em relação à Comissão ou Supervisor de Segurança e Saúde no Trabalho. <i>Disponível apenas em espanhol.</i>	guia_de_comite_SST (www.gob.pe)
<i>Guia de buena practicas para Comites de Seguridad y Salud (CSS)</i>	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Istas), Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Spain)	O guia tem como objetivo fornecer uma ferramenta para melhorar a implementação da comissão conjunta de SST no local de trabalho e a sua eficácia	http://istas.net/descargas/GUIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_05_6.pdf
<i>Industrial Relations</i>	International Organization of Employers	Esta página <i>web</i> fornece recursos sobre relações industriais, incluindo as relacionadas com SST.	https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/industrial-relations
<i>Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak</i>	Eurofound	Este artigo examina a forma como o diálogo social pode ser eficiente para abordar situações de crise como, por exemplo, a pandemia da COVID-19.	https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/involvement-of-social-partners-in-policymaking-during-the-covid-19-outbreak

Manual Guía Para la estructuración y actuación de Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo	Dirección General De Higiene Y Seguridad Industrial (DGHSI) (Santo Domingo)	O objetivo deste manual é apoiar empresas na criação de comissões de SST conjuntas. Inclui respostas às questões mais frequentes sobre esta matéria e também quanto a conceitos e ferramentas para facilitar a implementação e a operacionalização da comissão de forma simples e eficaz. <i>Disponível em Espanhol.</i>	https://ovi.mt.gob.do/Files/Manual%20Guia%20DGHSI.pdf
Constitución y funcionamiento de los comités mixtos	Ministerio de Salud, Gobierno de la provincia de Buenos Aires (Argentina)	O manual tem como objetivo promover a participação ativa das comissões conjuntas de SST na gestão de SST no local de trabalho. Fornece links para questionários de autoavaliação, de modo a promover a criação e o funcionamento de comissões conjuntas de SST. <i>Disponível em Espanhol.</i>	https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/pepst/files/2021/06/Manual-Constituci%C3%B3n-y-Funcionamiento-de-los-Comit%C3%A9s-Mixtos-PEPSyT.pdf
CultureSAFE	Tripartite Alliance for Workplace Safety and Health, Singapore	Este portal <i>web</i> fornece informações sobre como melhorar a cultura de segurança de uma empresa.	https://www.tal.sg/wshc/programmes/culturesafe/about-culturesafe
Guía para implementar la ergonomía participativa en los lugares de trabajo	Instituto de Salud Pública de Chile	Este guia prevê uma estrutura metodológica, com uma orientação preventiva, para incorporar uma gestão participativa em SST e ergonomia na empresa. <i>Disponível em Espanhol.</i>	https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf
Guide to effective communication in occupational risk prevention in the company and promote the PRL	Governo de Espanha, Ministério do Trabalho, Migração e Segurança Social	Este guia fornece procedimentos e recomendações para a melhoria da comunicação interna sobre prevenção de riscos, de modo a criar uma cultura preventiva de SST. O guia propõe ainda ferramentas práticas e boas práticas para melhorar a comunicação interna.	https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/F350EE6B4FD1CAC5C12584B20039259D/\$FILE/GU%C3%8DA%20COMUNICACI%C3%93N%20PRL%20DE%20CROEMTEVEDRA.pdf
Good practice tips: Joint involvement – safety committees and inspections	Health and Safety Executive, UK	Este recurso <i>web</i> fornece sugestões de boas práticas sobre o envolvimento conjunto das comissões de segurança e saúde a nível do local de trabalho.	https://www.hse.gov.uk/involvement/preparetips/jointinv.htm
Managing health and safety committees	WorkSafe New Zealand	Este recurso <i>web</i> descreve as principais funções de uma comissão de segurança e saúde.	https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/health-and-safety-committees/
Joint Health and Safety Committee Creation	Canadian Centre for Occupational Health and Safety	Este recurso <i>web</i> descreve como selecionar membros numa comissão de segurança e saúde e as suas funções.	https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/creation.html
Social dialogue in occupational safety and health	OSH Wiki, European Union	Este recurso <i>online</i> descreve o que é o diálogo social e como se relaciona com a SST.	https://oshwiki.eu/wiki/Social_dialogue_in_occupational_safety_and_health

<i>Joint Occupational Health and Safety Committees: A practical Guide for Single Employer Workplaces</i>	Labour and Workplace Development, Nova Scotia	Este guia descreve os papéis e responsabilidades de comissões de SST conjuntas e como avaliar a eficiência destas comissões.	https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/docs/JOHCommitteeSingleEmployer.pdf
<i>Occupational Health Committees</i>	Saskatchewan, Canada	Este guia <i>online</i> descreve os deveres das comissões de saúde no trabalho.	https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/ohc-and-ohs-representative/ohc
<i>Joint Health and Safety Committee Fundamentals</i>	WorkSafe BC	Este livro de exercícios descreve as bases para a criação e manutenção de uma comissão conjunta de segurança e saúde.	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewj3y5qX4sz2AhVS_rsiHVIFCgM4FBAWegQIERAB&url=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fresources%2Fhealth-safety%2Fbooks-guides%2Fjoint-committee-participant-workbook%3Flang%3Den%26direct&usg=AOvVaw1iP9PXDHGQWf1Q5iiEFYN6
<i>Joint Occupational Health and Safety Committee Foundation Workbook</i>	WorkSafe BC	Este livro de exercícios analisa conceitos e métodos para desenvolver e manter uma Comissão Conjunta de Segurança e Saúde no Trabalho no seu local de trabalho.	https://www.uvic.ca/ohse/assets/docs/JHSC_Responsibilities_Workbook.pdf
<i>Remote Collaboration: Facing the challenges of COVID-19</i>	Deloitte	Esta apresentação apresenta formas através das quais as entidades empregadoras podem colaborar ativamente com os trabalhadores durante o teletrabalho, incluindo em áreas relacionadas com a SST.	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/Remote-Collaboration-COVID-19.pdf
<i>Health and Safety and Organizing</i>	Trades Union Congress (TUC), Reino Unido	Esta publicação discute as comissões de segurança e a forma como o diálogo social contribui para a SST.	TUC 25951 Health and Safety Organising Report v4 Lo-res. pdf
<i>Management Leadership in Occupational Safety and Health – a practical guide</i>	EU-OSHA	Este guia fornece aos líderes empresariais informações práticas sobre como a segurança e a saúde podem ser melhoradas através de uma liderança eficaz, do envolvimento dos trabalhadores e revisão contínuas, tornando as empresas e organizações seguras e saudáveis para todos. Uma verificação de diagnóstico dá uma ideia do nível de prevenção numa empresa e fornece ideias para a sua melhoria.	https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide
<i>Union Health and Safety Programs</i>	United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)	Este recurso <i>web</i> dá sugestões de programas de segurança e saúde, pistas para a participação sindical em reuniões da comissão conjunta de segurança e saúde e outras informações. <i>Também disponível em espanhol.</i>	https://www.ueunion.org/stwd_hlthsftyprgms.html

<i>The impact of safety representatives on occupational health</i>	European Trade Union Institute (ETUI)	Esta publicação descreve como os representantes de segurança influenciam a SST e as diferentes abordagens e atividades.	https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/FINAL-INT-UK-ETU009_Epsare_UK_Int_v05.pdf
<i>Safety culture</i>	Health and Safety Executive (HSE), UK	Esta nota informativa discute o conceito de cultura de segurança e os aspetos chave de uma cultura de segurança eficaz.	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjqt4vV6sz2AhVa_rsIHdxVAgQQFnoECCsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.hse.gov.uk%2Fhumanfactors%2Ftopics%2Fcommon4.pdf&usg=AOvVaw2m3NKTzNs6FDpepKnnGesU
<i>Worker participation in Occupational Safety and Health – A Practical Guide</i>	EU-OSHA	Este guia descreve as respetivas funções, responsabilidades e deveres dos empregadores, trabalhadores e seus representantes. Dá exemplos concretos de medidas que todas as partes podem tomar para melhorar significativamente a segurança e a saúde no trabalho. Este guia contém também uma “lista de verificação” que os trabalhadores e os seus representantes podem elaborar para assegurar que estão a envidar todos os esforços para reduzir os riscos.	https://osha.europa.eu/en/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide

Organização Internacional do Trabalho

**Departamento de Governação e Tripartismo
(GOVERNANCE)**

Divisão da Administração do Trabalho,
Inspeção do Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho
(LABADMIN/OSH)

Route des Morillons
CH-1211 Genebra 22 4
Suíça

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**
TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL