

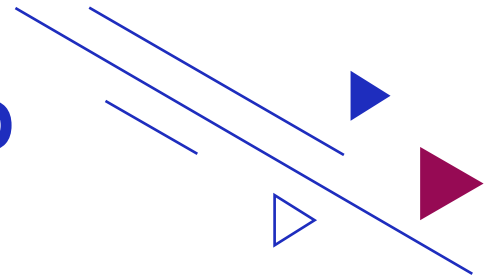


Ambientes de trabalho seguros e saudáveis:

Em que ponto estamos?



Ambientes de trabalho seguros e saudáveis:



Em que ponto estamos?

Copyright © Organização Internacional do Trabalho

Publicado pela primeira vez em 2023

As publicações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) gozam de direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, pequenos excertos dos mesmos podem ser reproduzidos sem autorização, na condição de ser indicada a fonte. Para direitos de reprodução ou tradução, o pedido deve ser dirigido à ILO Publishing (Rights and Licensing), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico: rights@ilo.org. Todos os pedidos são bem vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados numa organização com direitos de reprodução podem fazer cópias em conformidade com as licenças que lhes tenham sido concedidas para o efeito. Visite www.ifrro.org para encontrar a organização com direitos de reprodução no seu país.

Título: *Ambientes de trabalho seguros e saudáveis: Em que ponto estamos?*

ISBN: 978-972-704-476-4 (impressão)

978-972-704-477-1 (web PDF)

As designações utilizadas nas publicações da OIT, as quais se encontram em conformidade com a prática das Nações Unidas, e o material apresentado nas mesmas não implicam a expressão de uma opinião por parte da OIT relativamente ao estatuto jurídico de um país, área, território ou das suas autoridades, ou relativamente à delimitação das suas fronteiras.

As opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições é da exclusiva responsabilidade dos seus autores e autoras e a sua publicação não constitui aprovação ou desaprovação por parte da OIT das opiniões aí expressas.

As referências a firmas empresas, e produtos e procedimentos comerciais não significa que a OIT apoie os mesmos e a não menção de determinadas empresas ou produtos e procedimentos comerciais não é sinal de desaprovação.

Nesta ligação www.ilo.org/publns, poderá encontrar mais informações sobre as publicações e produtos digitais da OIT.

Website: www.ilo.org/labadmin-osh/

Table of Contents

► Introdução	1
Sobre esta brochura	3
► 1. Uma autoridade ou organismo responsável pela SST	5
2. Um organismo tripartido nacional para a SST	7
► 3. Um quadro jurídico de SST	11
Proteção contra consequências injustificadas para os trabalhadores que se retirem de situações de trabalho perigosas	13
Requisitos para a criação de comissões conjuntas de SST nos locais de trabalho com o objetivo de promover a cooperação entre a direção, os trabalhadores e os seus representantes	16
► 4. Uma política nacional em matéria de SST	23
► 5. Um programa nacional em matéria de SST	29
► 6. Um sistema nacional de registo e notificação de acidentes e doenças	37
► Conclusão	40
Anexo1. Sub-regiões da OIT: Amplas e detalhadas	42

► Introdução

Os trabalhadores estão expostos a muitos riscos nos locais de trabalho, como por exemplo riscos biológicos, químicos e físicos, riscos psicossociais e ergonômicos. Milhões de trabalhadores e trabalhadoras perdem a vida todos os anos devido a acidentes de trabalho e doenças profissionais, muitos mais sofrem devido a lesões incapacitantes relacionadas com o trabalho e doenças crônicas. Apesar destes riscos, medidas adequadas de segurança e saúde no trabalho (SST) para prevenir acidentes e doenças relacionadas com o trabalho são frequentemente inexistentes em muitos países.

Novas dinâmicas estão a afetar o mundo do trabalho, com impactos relevantes para a SST. A pandemia de COVID-19 mudou a nossa forma de trabalhar e veio demonstrar a importância crítica da SST e da proteção da mão-de-obra mundial. As alterações climáticas e o aumento de eventos climáticos extremos já estão a ter impactos profundos na SST e é provável que estes desafios continuem a aumentar nos próximos anos. A saúde mental no trabalho é também um tema cada vez mais importante, com as condições e ambientes de trabalho pouco seguros ou insalubres que evidenciam pôr em risco o bem-estar psicológico.

As políticas e programas de SST podem concorrer para o trabalho digno de todas as pessoas ao integrar as necessidades de SST as necessidades de SST de todos os grupos de trabalhadores e trabalhadoras e abordar as desigualdades nas práticas de SST, promovendo assim a igualdade no acesso a ambientes de trabalho seguros e saudáveis, a serviços de medicina do trabalho e a cuidados de saúde. Desde a sua fundação em 1919, um dos principais objetivos da OIT tem sido a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis a nível mundial. A Organização adotou mais de 40 normas internacionais do trabalho específicas de SST, assim como mais de 40 códigos de práticas específicos de SST.

Em junho de 2022, a Conferência Internacional do Trabalho declarou que “um ambiente de trabalho seguro e saudável” é um princípio e direito fundamental no trabalho. Esta decisão incluiu também designar a “Convenção (N.º 155) sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores de 1981” e a Convenção (N.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho de 2006” como convenções fundamentais. Agora, todos os Estado-membros da OIT, independentemente do seu estatuto de ratificação destas Convenções fundamentais, têm a obrigação, decorrente do próprio facto de serem membros da OIT, de respeitar, promover e de aplicar, de boa fé e em conformidade com a Constituição da OIT, os princípios relativos ao direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável como princípio e direito fundamental no trabalho, chama a atenção para a natureza de reforço mútuo de todos esses princípios e direitos. As condições de SST adequadas afetam de forma particularmente significativa, grupos de pessoas em que se verifica défices relacionados com outros princípios e direitos fundamentais no trabalho. Persiste a necessidade de ações sinérgicas para melhorar as condições de SST em setores perigosos ou que permanecem fora do escrutínio público, onde também a prevalência do trabalho forçado e das piores formas de trabalho infantil tem frequentemente uma maior insidência. A promoção da liberdade sindical é necessária para assegurar o envolvimento significativo dos parceiros sociais na formulação e implementação de políticas e programas nacionais de SST, a todos os níveis. Essas políticas e programas devem integrar as necessidades de todos os grupos de trabalhadores e abordar as disparidades nas práticas da SST, assegurando igual acesso a ambientes de trabalho seguros e saudáveis, a serviços de medicina do trabalho e cuidados de saúde, de modo a promover trabalho digno para todas as pessoas.

► **As Convenções fundamentais sobre segurança e saúde no trabalho**

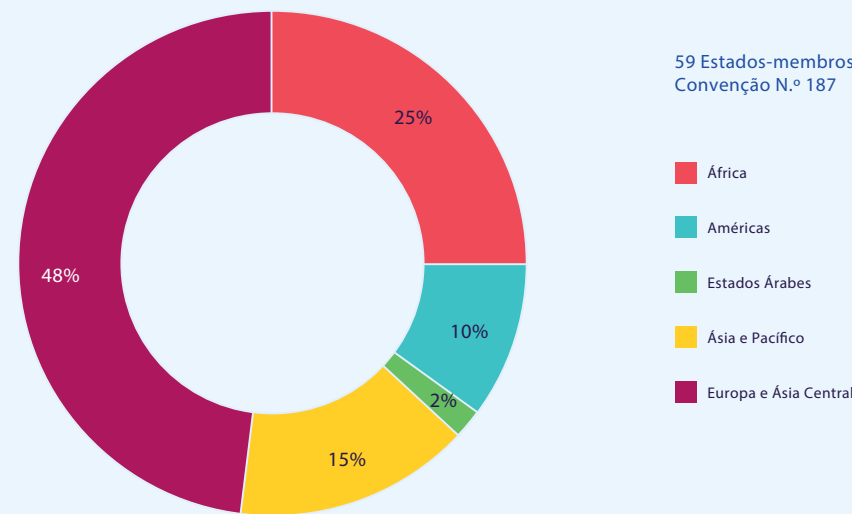
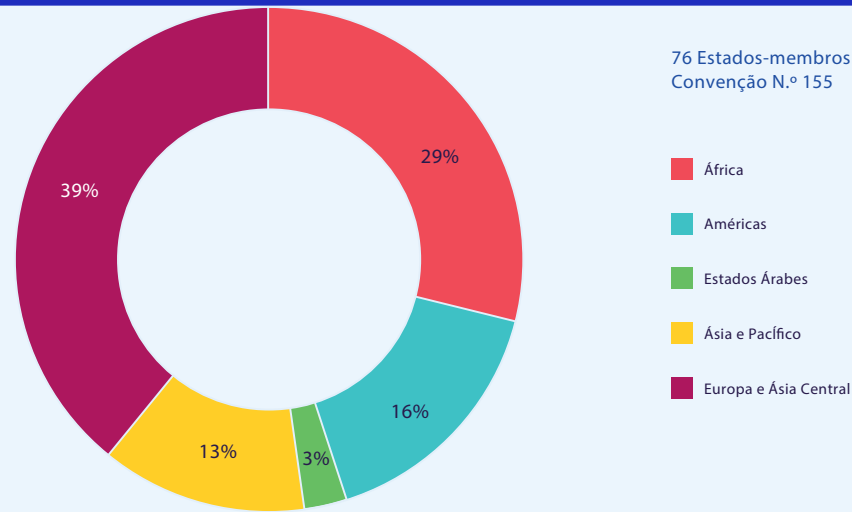
Os princípios fundamentais das Convenções (N.º 155) e (N.º 187) são totalmente complementares e, em conjunto, constituem uma base para melhorias progressivas e sustentadas no sentido da criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

A Convenção (N.º 155) introduziu uma abordagem política à segurança e saúde no trabalho (SST), enfatizando a necessidade de considerar a SST uma questão de interesse nacional. Para além de definir os objetivos e princípios básicos de uma política nacional, a Convenção define também as ações necessárias tanto a nível nacional como empresarial.

A Convenção (N.º 187) visa promover uma cultura de prevenção em segurança e saúde e conseguir alcançar de forma progressiva o direito a trabalhar em ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Salienta a necessidade de assegurar que seja dada prioridade máxima à SST nas agendas nacionais e de promover compromissos políticos num contexto tripartido para a sua melhoria. Define os elementos e a função da política nacional, do sistema nacional e do programa nacional, e descreve a monitorização, avaliação e melhoria do sistema nacional de SST.

Em março de 2023, a Convenção (N.º 155) foi ratificada por 76 países (41 por cento dos Estados-membros da OIT) e a Convenção (N.º 187) foi ratificada por 59 países (32 por cento dos Estados-membros da OIT). Apenas 39 países (21 por cento dos Estados-membros da OIT) ratificaram ambas as Convenções. A figura 1 mostra a distribuição geográfica da ratificação destas Convenções.

► **Figura 1. Distribuição dos Membros que ratificaram a Convenção (N.º 155) e a Convenção (N.º 187), por região**



Sobre esta brochura

O Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2023 celebra o reconhecimento de um “ambiente de trabalho seguro e saudável” como um princípio e direito fundamental no trabalho.

Esta brochura visa fornecer informações sobre o estado de implementação global de algumas das principais disposições contidas nas Convenções (N.º 155) e (N.º 187). Para este efeito, foram selecionados para análise, a partir das Convenções fundamentais de SST, alguns dos elementos-chave necessários à promoção da concretização de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com especial atenção para: a existência de uma autoridade nacional responsável pela SST e de um órgão nacional tripartido para as questões de SST; o quadro legal em matéria de SST e a inclusão das principais disposições (por exemplo, o direito de os trabalhadores se retirarem de uma situação de trabalho perigosa sem consequências injustificadas e a exigência de criar comissões conjuntas de SST a nível dos locais de trabalho, como um mecanismo bem-sucedido para assegurar a colaboração entre a direção e os trabalhadores); o desenvolvimento de uma política nacional e de um programa nacional de SST; e o estabelecimento de um sistema nacional de registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Esta brochura proporciona uma visão geral informativa dos resultados. Para cada componente é fornecida informação de referência, em particular no que se refere às Convenções (N.º 155) e (N.º 187.) Também inclui informação pertinente retirada das recomendações de acompanhamento, a “Recomendação (N.º 164) sobre segurança e saúde dos trabalhadores, de 1981” e “Recomendação (N.º 197) sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho, de 2006”,¹ assim como do Protocolo de 2002, relativo à Convenção (N.º 155). ² São apresentados os principais factos, números e tendências obtidos a partir da análise dos dados recolhidos, juntamente com exemplos específicos de cada país, para demonstrar de que forma foram aplicadas aquelas recomendações.

► **Metodologia**

Foi realizado um estudo para identificar a existência dos elementos-chave de SST para cada Estado-membro. Numa primeira instância, foram recolhidos dados obtidos a partir das bases de dados da OIT. Seguiu-se uma análise computadorizada e a consulta dos websites oficiais dos governos, com a finalidade de completar quaisquer dados em falta e verificar os resultados. Os dados foram depois verificados por especialistas regionais da OIT em cada área, utilizando um questionário para validar os resultados. Apenas os dados obtidos a partir dos atuais Estados-membros da OIT foram incluídos na análise.

Sempre que se verificou que um Estado-membro implementou um dos elementos de SST, o mesmo foi assinalado com um “sim” e, quando tal não se verificou, foi assinalado com um “não”.³ Os dados foram analisados de acordo com as regiões e sub-regiões da OIT (ver anexo A); grupos de países por categoria de rendimento do Banco Mundial de 2023 ⁴ (baixo rendimento, rendimento médio baixo, rendimento médio alto e rendimento elevado); e ratificação das Convenções (N.º 155) e (N.º 187).

1 Estes são instrumentos não vinculativos que complementam as Convenções de acompanhamento, fornecendo diretrizes mais detalhadas sobre como podem ser aplicados.

2 O Protocolo de 2002 complementa a Convenção (N.º 155) definindo os requisitos e procedimentos para o registo e notificação de acidentes e doenças profissionais; contudo, o Protocolo não tem o estatuto de instrumento fundamental no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

3 Quando não se encontrava nenhuma informação sobre um elemento específico de SST para um Estado-membro, tal eras também tratado como “não” tendo elementos de SST.

4 Ver Banco Mundial, Grupos de países por região e categoria de acesso ao crédito (Word Bank Country and Lending Groups) de 2023.



1. Uma autoridade ou organismo responsável pela SST

O artigo 4.º da Convenção (N.º 187) exige que os Estados-membros da OIT estabeleçam uma autoridade ou organismo responsável pela SST, devendo esta ser designada de acordo com a legislação e a prática nacionais. O artigo 11.º da Convenção (N.º 155) fornece mais detalhes sobre as funções da autoridade competente (ou autoridades).

Os organismos responsáveis pela SST são geralmente a responsabilidade de desenvolver um perfil nacional, uma política, um programa e legislação nacionais em matéria de SST, incluindo procedimentos de execução, códigos de práticas e normas técnicas, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores. Podem também ser responsáveis pelo desenvolvimento de outros elementos do sistema nacional de SST, nomeadamente, aconselhamento e informações sobre SST e pelo financiamento ou pela realização de estudos de investigação de SST. O organismo responsável pela SST pode ser tutelado por um ministério governamental específico, por exemplo pelo Ministério do Trabalho ou pelo Ministério da Saúde, ou por uma agência independente especializada em matérias de SST.

► Estado de implementação

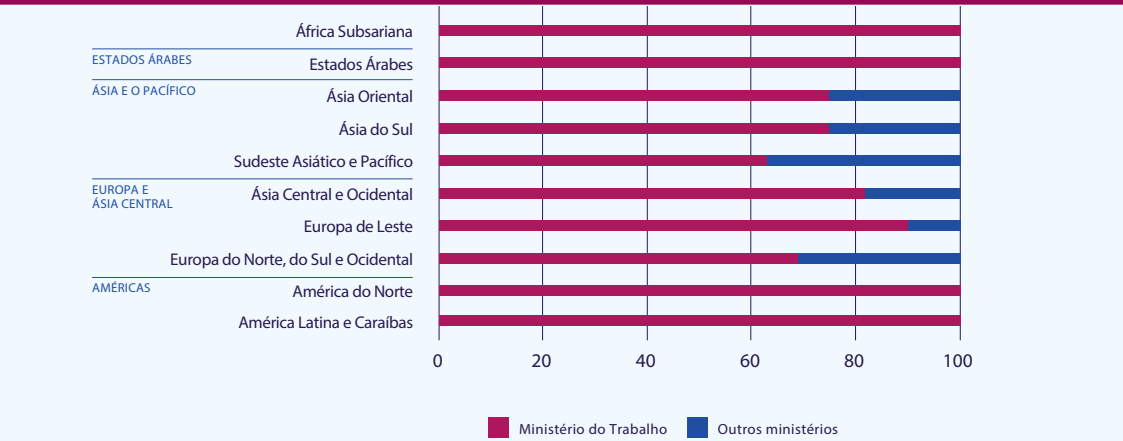
Esta análise revelou que quase todos os Estados-membros da OIT dispõem de uma autoridade ou organismo responsável pela SST: 87 por cento destes organismos são tutelados pelo ministério do trabalho do respetivo Estado-membro.⁵ Para além dos ministérios do trabalho, os organismos responsáveis pela SST são tutelados pelos ministérios dos assuntos sociais, ministérios da saúde ou pelos ministérios da economia.

A figura 2 mostra a percentagem de Estados-membros em cada sub-região alargada que tem um organismo responsável pela SST tutelado pelo ministério do trabalho.

Factos-chave

- Quase todos os Estados-membros da OIT dispõem de uma autoridade ou organismo responsável pela SST.
- 87 por cento dos organismos responsáveis pela SST são tutelados pelo ministério do trabalho ou entidade semelhante.

► **Figura 2. Percentagem de Estados-membros com organismos responsáveis pela SST tutelados pelo Ministério do Trabalho, por sub-região ampla**



⁵ O nome exato do ministério varia de país para país. Incluem-se aqui qualquer ministério que utilize a palavra “trabalho” no seu título, bem como títulos semelhantes, tais como ministérios da mão-de-obra, do emprego ou dos recursos humanos. Por exemplo, na Grécia, o ministério responsável pela SST é o Ministério do Trabalho e da Segurança Social; no Gana, é o Ministério do Emprego e das Relações Laborais; e, na França, é o Ministério do Trabalho, Emprego, Formação Profissional e do Diálogo

2. Um organismo tripartido nacional para a SST

O diálogo social é essencial para promover a criação de consensos e a participação efetiva dos parceiros sociais. Estruturas e processos de diálogo social bem-sucedidos têm a capacidade de contribuir para a resolução de importantes questões económicas e sociais, encorajar a boa governação, promover a paz e a estabilidade social e laboral e impulsionar o progresso económico. Podem existir como um processo tripartido entre governo, organizações de empregadores e de trabalhadores (por exemplo, através de um organismo tripartido nacional para a SST) ou como um processo bipartido apenas entre os trabalhadores e direção ou entre sindicatos e organizações de empregadores (por exemplo, através de instrumentos de negociação coletiva ou comissões conjuntas de SST nos locais de trabalho).

A Convenção (N.º 187) estabelece a criação pelos Estados-membros da OIT, quando apropriado, de um ou mais órgãos tripartidos nacionais consultivos que abordem as questões de SST (alínea a) do n.º 3 do artigo 4.º).

Os órgãos tripartidos para a SST, também podem ser conselhos ou comissões, proporcionam um fórum onde as partes se podem reunir e discutir regularmente matérias relacionadas com a SST, assegurando consultas em matérias relevantes relacionadas com a SST e uma revisão periódica das políticas e programas nacionais de SST. Por vezes também podem ter carácter regional ou local, bem como setorial, especialmente em setores perigosos tais como o setor agrícola, o da construção civil e da extração mineira.

Os órgãos tripartidos para a SST são geralmente compostos por representantes do governo (ministério do trabalho e outros ministérios e instituições relevantes), com igual número de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores. Por vezes, a composição tripartida é alargada de forma a envolver os representantes de outras instituições, como por exemplo associações ligadas à SST e instituições académicas.

As funções destes órgãos variam consideravelmente de país para país, integram desde um papel consultivo até um papel no processo de decisão na definição de políticas nacionais, prioridades e planos de ação, assim como na elaboração de leis e regulamentos.

► Estado de implementação

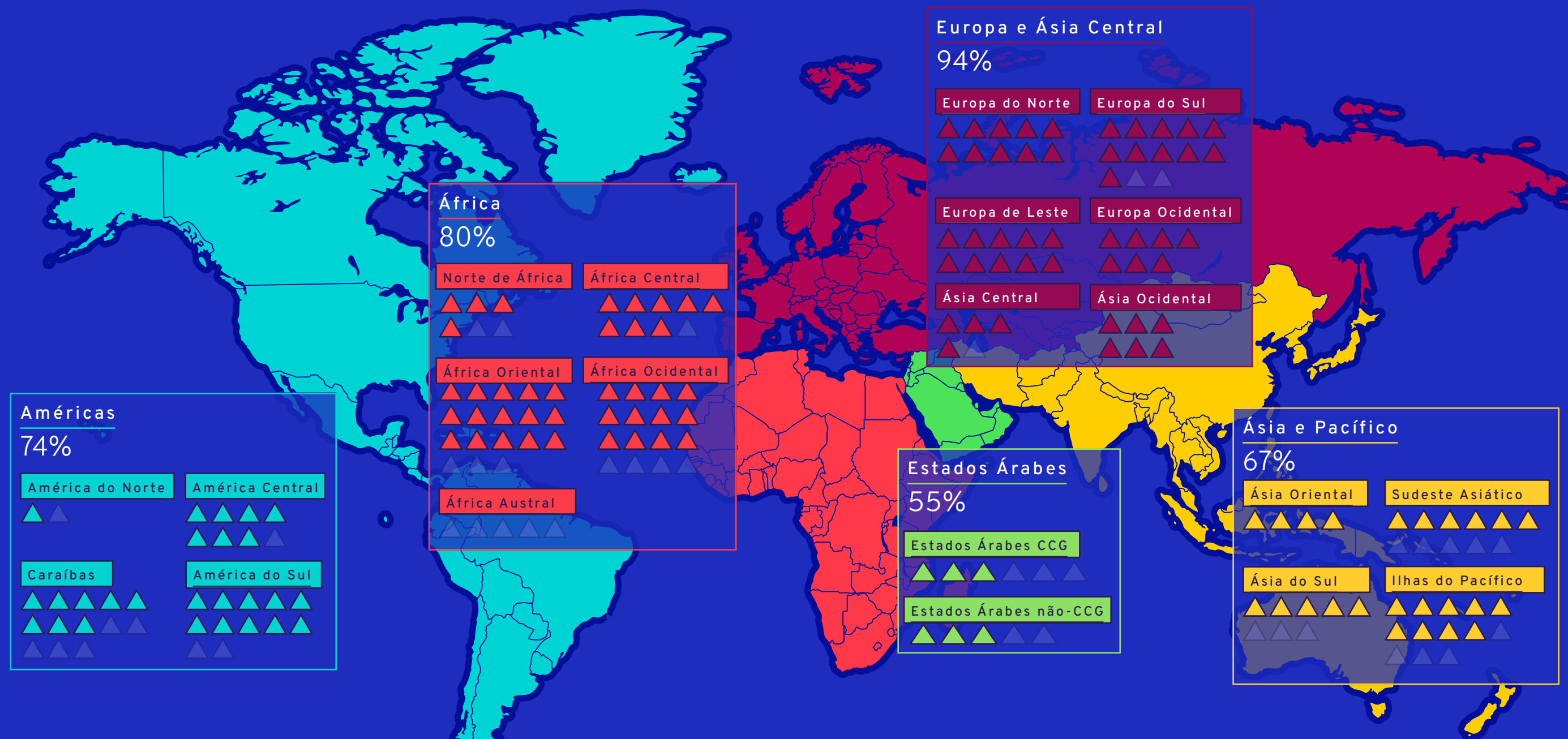
A análise sobre este assunto evidenciou que a maioria dos Estados-membros (79 por cento) dispõe de um órgão tripartido nacional para a SST. Todos os países da Ásia Oriental, Ásia Ocidental, Europa de Leste, Europa do Norte e Europa Ocidental dispõem de um órgão tripartido nacional; contudo, apenas metade dos Estados da América do Norte e dos Estados Árabes do Conselho de Cooperação do Golfo (CCG) tem um (figura 3).

Com base nos grupos de rendimento dos países, mais de dois terços dos países de todos os grupos têm um organismo tripartido nacional (figura 4). A percentagem mais elevada foi encontrada em países de elevado rendimento, 85 por cento dos quais têm um órgão tripartido nacional. As quotas dos países de rendimento médio-alto, médio-baixo e baixo são de 72 por cento, 83 por cento e 70 por cento, respetivamente.

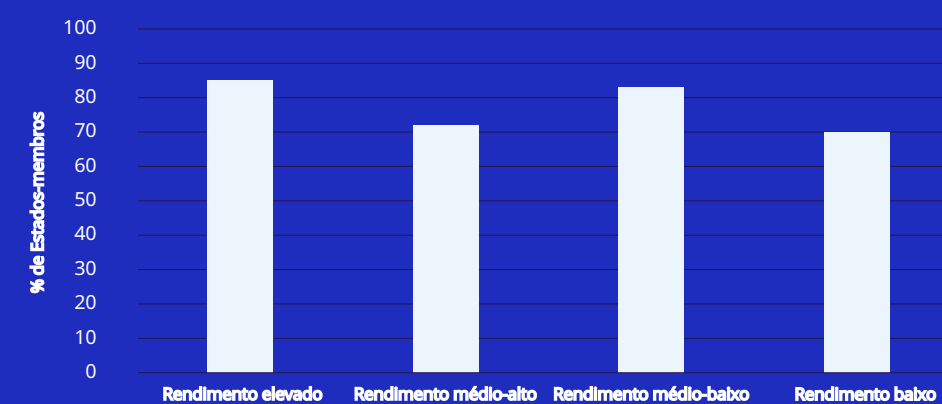
Factos-chave

- 79 por cento dos Estados-membros da OIT têm um organismo tripartido nacional.
- Todos os países da Ásia Oriental, Ásia Ocidental, Europa de Leste, Europa do Norte e Europa Ocidental têm um organismo tripartido nacional

► Figura 3. Vista geral dos Estados-membros com um organismo tripartido nacional



► Figura 4. Percentagem de Estados-membros com um organismo tripartido em matéria de SST, por grupo de rendimento e país



▲ Estados-membros com um organismo tripartido nacional em matéria de SST
 ▲ Estados-membros sem um organismo tripartido nacional

Brasil

No Brasil, o órgão tripartido para o diálogo social para a SST é a Comissão Tripartite Paritária Permanente que foi criada no Ministério do Trabalho com o objetivo de participar no processo de revisão ou redação dos regulamentos em matéria de SST. A composição tripartida foi alargada de forma a envolver, numa base permanente ou ad hoc, representantes de mais instituições, tais como associações ligadas à SST e instituições académicas. A Comissão é composta por 18 representantes: seis dos quais representam o poder executivo federal; outras seis representam os empregadores; e os restantes seis representam os trabalhadores. Além disso, é possível convidar um número máximo de seis especialistas e/ou representantes de outros organismos ou organizações internacionais, que participam nas reuniões da Comissão, das suas subcomissões temáticas e dos grupos de trabalho que abordam questões específicas de SST; no entanto, estes não têm direito de voto.⁶

México

No México, o Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo contribui para a criação de políticas nacionais em matéria de SST, propõe reformas e melhorias à legislação e regulamentos em matéria de SST e identifica e recomenda medidas preventivas para combater os riscos no local de trabalho. É dirigido pelo Ministério do Trabalho e da Segurança Social e é composto por um número igual de representantes de instituições governamentais, organizações de empregadores e de trabalhadores. É complementado por um órgão tripartido local em cada estado, a Comissão Consultiva Estadual para a Segurança e Saúde no Trabalho, que é presidida pelo chefe do governo do distrito federal e composta por representantes tripartidos.⁷

Marrocos

Em conformidade com o seu Código do Trabalho, Marrocos criou o Conselho de Medicina do Trabalho e Prevenção de Riscos Profissionais que foi estabelecido como uma entidade consultiva. É responsável por todos os assuntos relacionados com SST e a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e está organizada numa estrutura tripartida e intergovernamental, incluindo vários representantes de autoridades governamentais de diferentes áreas. As suas principais atribuições incluem a apresentação de propostas e aconselhamento no domínio da SST, especialmente no que diz respeito à vigilância da saúde e serviços de SST e à prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.⁸

Túquia

A Turquia assegura a colaboração tripartida na prática de SST através do seu Conselho de Segurança e Saúde no Trabalho. O Conselho é composto por 26 membros, metade dos quais são representantes do governo (tais como representantes de ministérios e conselhos do ensino superior, relacionados) e a outra metade integra representantes não governamentais (tais como representantes de organizações de trabalhadores, associações de empregadores e associações de engenharia e profissionais de medicina). Foi criado em 2005 como o mais importante conselho consultivo para o desenvolvimento de políticas e estratégias para a melhoria das condições de SST no país, reunindo duas vezes por ano. Espera-se que o Conselho reveja as decisões tomadas nas suas reuniões anteriores e acompanhe a implementação das mesmas.⁹

6 Ver Carmen Bueno e Paula Álvarez, *Diálogo social tripartido sobre segurança e saúde no trabalho: Quadros regulamentares, avanços e desafios em seis países da América Latina* (Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo: Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina), Relatórios Técnicos 24 (OIT, 2022).

7 México, Ley Federal del Trabajo, arts 512-A and 512-B.

8 Marrocos, *Profil National pour la Sécurité et la Santé au Travail*, 2017.

9 Túquia, Ministry of Labour and Social Security, *Occupational Safety and Health Profile: Turkey*, Publicação No. 62, 2016.

3. Um quadro jurídico de SST

Um quadro jurídico de SST abrangente e baseado no princípio da prevenção (incluindo leis e regulamentos; acordos coletivos, quando apropriado; e quaisquer outros instrumentos relevantes) é uma componente necessária de um sistema nacional de SST. Quando bem concebido e redigido, pode facilitar a capacidade de os trabalhadores e empregadores compreenderem e cumprirem com os seus direitos e deveres, assim como a capacidade do governo de administrar e aplicar as disposições legais.

A OIT criou o **Kit de Apoio ao Desenvolvimento de Legislação em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho** (OIT, 2021) para fornecer orientações aos seus constituintes, relativamente ao estabelecimento ou reforma de legislação em matéria de SST, articulando e analisando sistematicamente os princípios e componentes essenciais de uma lei de SST sólida e centrada no princípio da prevenção, com uma abordagem reguladora de vanguarda. O Kit de Apoio identifica os elementos essenciais dos quadros normativos nacionais em matéria de SST decorrentes de normas internacionais do trabalho, códigos de práticas e diretrizes da OIT e leis nacionais inovadoras de SST. Recolhe e analisa, na medida do possível, as várias opções políticas e conceptuais e apresenta exemplos de elementos legislativos de países com diferentes tradições jurídicas, a fim de enriquecer e alargar a perspetiva de quem os utiliza.

► Elementos-chave da legislação de SST

A legislação de SST deve ser aplicável a todos os setores de atividade económica e a todos os trabalhadores de todos os setores. Os principais elementos incluem:

► **Princípio da prevenção.** A Convenção (N.º 155) estabelece a formulação, implementação e revisão periódica de uma política nacional coerente de SST centrada na prevenção de acidentes e danos para a saúde decorrentes, ligados ou ocorridos no decurso do trabalho, minimizando, na medida do possível, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho. O princípio da prevenção é reforçado pela exigência de desenvolver uma cultura nacional de prevenção em matéria de SST, conceito este que se encontra consagrado no n.º 3 do artigo 3.º da Convenção (N.º 187).

► **Infraestruturas nacionais de governação de SST e respetivos instrumentos de governação.** Inclui o estabelecimento de um sistema nacional de SST, nomeadamente autoridades públicas nacionais com funções e responsabilidades definidas, e o desenvolvimento de uma política nacional em matéria de SST e de um programa nacional em matéria de SST, conforme delineado nas Convenções (N.ºs 155 e 187).

- **Melhoria contínua da governação nacional em matéria de STT.** Ambas as Convenções fundamentais matéria de SST introduzem a noção de melhoria contínua na governação nacional de SST, através d eum processo de revisão periódica.
- **Deveres gerais de todas as partes interessadas relevantes baseados no desempanho da SST para garantir a segurança e a saúde no local de trabalho.** São aplicáveis a empregadores, trabalhadores e a outras pessoas no local de trabalho, assim como a outras partes que possam estar envolvidas na segurança dos locais de trabalho. Em conformidade com a Convenção (N.º 155), os deveres dos empregadores baseados nos resultados incluem assegurar que, na medida do possível, os locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos sob o seu controlo são seguros e sem riscos para a saúde, o mesmo se aplicando a todas as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, quando são tomadas as medidas de proteção adequadas.
- **Procedimentos de gestão da SST nos locais de trabalho.** A Convenção (N.º 187) apela à promoção de princípios, tais como a avaliação de riscos e eliminação de riscos e perigos na fonte. Outras orientações operacionais encontram-se nas Recomendações (N.º 164) e (N.º 197).¹⁰
- **Medidas de participação, colaboração e cooperação no local de trabalho.** Ambas as Convenções fundamentais exigem o estabelecimento de medidas de participação e colaboração, tanto a nível dos locais de trabalho como a nível nacional, que envolvam os trabalhadores e os seus representantes no planeamento, implementação e gestão geral da SST.
- **Colaboração de empresas envolvidas em atividades desenvolvidas em simultâneo num único local de trabalho.** A Convenção (N.º 155) introduz a exigência de colaboração entre as empresas envolvidas em atividades implementadas em simultâneo no mesmo local de trabalho para garantir a segurança e saúde dos seus trabalhadores e trabalhadoras.
- **Direito dos trabalhadores de se retirarem de situações perigosas.** A Convenção (N.º 155) prevê a proteção contra consequências injustificadas (de acordo com as condições e práticas nacionais) para os trabalhadores que se retiram de uma situação de trabalho que representa um perigo eminente e grave para a sua vida ou saúde.
- **Outras prerrogativas chave dos trabalhadores.** Estas incluem o direito à formação em SST, vestuário e equipamento de proteção adequados e o direito dos trabalhadores a serem informados e consultados pela entidade empregadora sobre todos os aspetos relacionados com a SST e o seu trabalho, em conformidade com a Convenção (N.º 155).
- **Sanções e procedimentos sancionatórios definidos na lei.** Conforme estabelecido na Convenção (N.º 155), os sistemas de controlo do cumprimento da legislação devem prever sanções adequadas para as violações da legislação e da regulamentação.

Foram selecionados dois elementos-essenciais de entre os acima descritos para análise: o direito dos trabalhadores de se retirarem de situações perigosas e o direito de criação de comissões conjuntas em matéria de SST a nível dos locais de trabalho.

¹⁰ A Recomendação (N.º 164) refere explicitamente a necessidade de instituir medidas organizacionais de SST e ambiente de trabalho, nomeadamente no que se refere à avaliação de riscos, planeamento da prevenção, implementação de medidas de prevenção e proteção, e de participação e consulta dos trabalhadores. Também encoraja os países a seguirem uma abordagem baseada em sistemas de gestão da SST. A Recomendação (N.º 197) apela aos membros para promoverem uma abordagem baseada em sistemas de gestão da SST, nomeadamente a abordagem estabelecida nas [Diretrizes para os Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho \(ILO-OSH 2001\)](#), segunda edição, 2009.

Proteção contra consequências injustificadas para os trabalhadores que se retirem de situações de trabalho perigosas

O direito de os trabalhadores se retirarem de uma situação de trabalho em presença de um perigo iminente e grave sem enfrentarem consequências injustificadas desempenha um papel vital na prevenção da perda de vidas e de acidentes de trabalho. A Convenção (N.º 155) exige que sejam tomadas medidas nacionais para proteger os trabalhadores de consequências injustificadas caso se retirem de uma situação de trabalho que acreditam justificadamente representar um perigo iminente e grave para a sua vida e saúde (artigo 13.º).

Durante o Inquérito Geral de 2017, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEARC) concluiu que este direito “continua a ser uma base essencial para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e não deve ser prejudicado por ações por parte do empregador. Esta disposição está relacionada com o dever dos trabalhadores de informar o empregador de tais situações, embora esta obrigação não deva ser vista como um pré-requisito para o exercício do direito de retirada do trabalhador”.¹¹

Muitos trabalhadores e trabalhadoras não estão a par do facto de este direito se encontrar reconhecido numa norma internacional fundamental. É importante que as leis nacionais reflitam este direito e protejam os trabalhadores e trabalhadoras, que exercem este direito, de se protegerem de consequências injustificadas.

► Estado de implementação

Em termos globais, os quadros jurídicos de 129 Estados-membros (68 por cento dos países) prevêem o direito de os trabalhadores se retirarem de uma situação de trabalho perigosa sem o risco de sofrerem consequências negativas.

Em 80 por cento dos Estados-membros, que ratificaram a Convenção (N.º 155) os trabalhadores têm o direito de se retirarem de uma situação de trabalho perigosa sem sofrerem consequências injustificadas. Comparativamente, apenas em 61% por cento dos Estados que não ratificaram a Convenção, se verifica que os trabalhadores têm esse direito.

Com base na análise geral das sub-regiões (figura 5), todos os Estados-membros da Europa de Leste e da América do Norte reconhecem o direito de os trabalhadores se retirarem de uma situação perigosa sem sofrerem consequências injustificadas, enquanto apenas 13 por cento dos Estados-membros da Ásia do Sul têm esta disposição incluída na sua legislação.

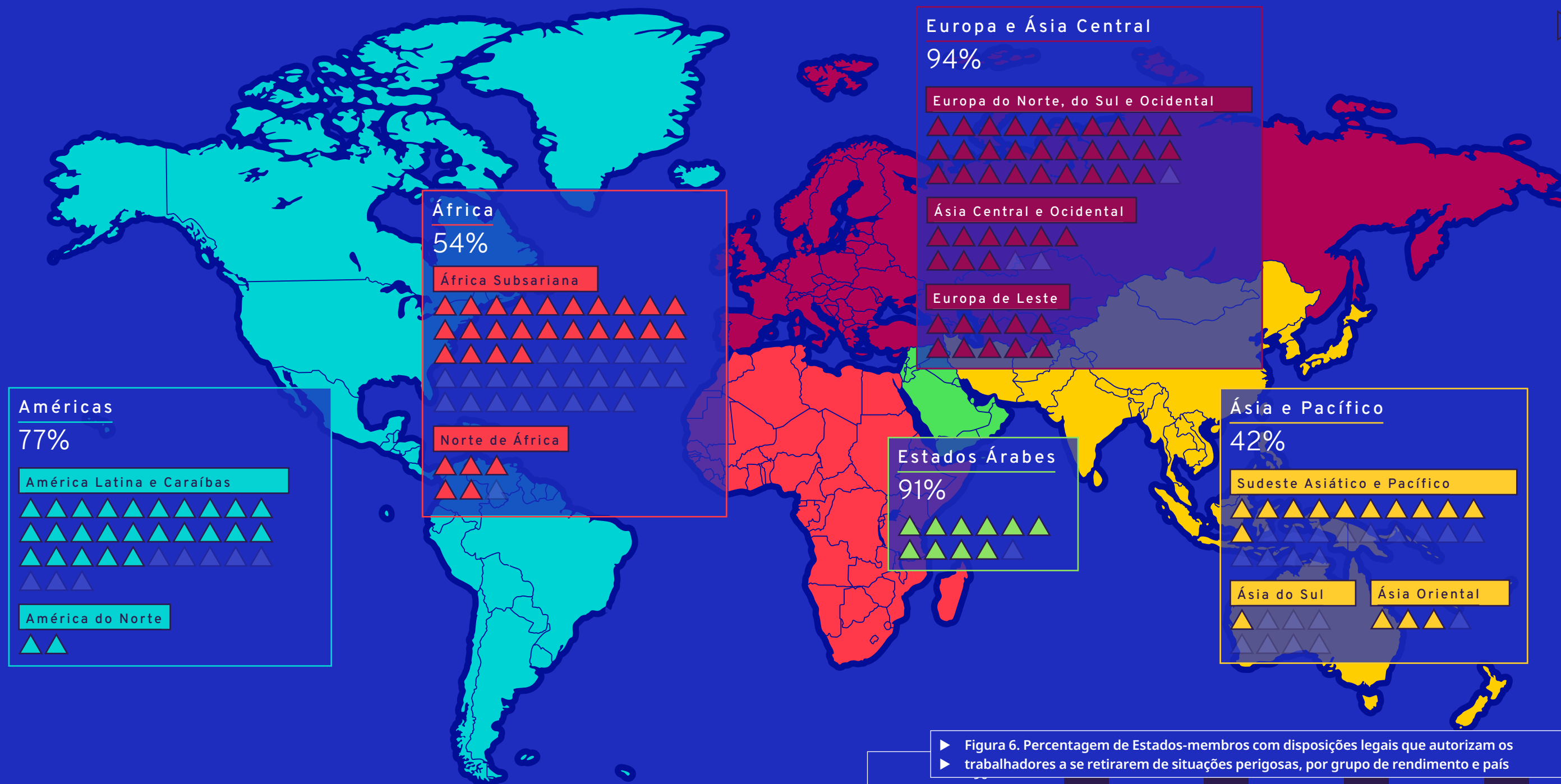
Em 85 por cento dos países de rendimento elevado e em 79 por cento dos países de rendimento médio-alto, os trabalhadores e trabalhadoras podem retirar-se de situações perigosas sem sofrerem represálias. Em países de rendimento médio-baixo e em países de rendimento baixo, esta percentagem cai para 55 por cento e 44 por cento dos países, respetivamente (figura 6).

Factos-chave

- A nível global, em 68 por cento dos Estados-membros, os trabalhadores encontram-se protegidos de consequências injustificadas no caso de se retirarem de situações perigosas.
- Em 85 por cento dos países de rendimento elevado e em 79 por cento dos países de rendimento médio-alto, os trabalhadores encontram-se protegidos de consequências injustificadas caso de retirarem de situações perigosas.

¹¹ ILO, [Working Together to Promote a Safe and Healthy working Environment: General Survey on the Occupational Safety and Health Instruments concerning the Promotional Framework, Construction, Mines and Agriculture](#), ILC.106/III/1B, 2017, para. 298.

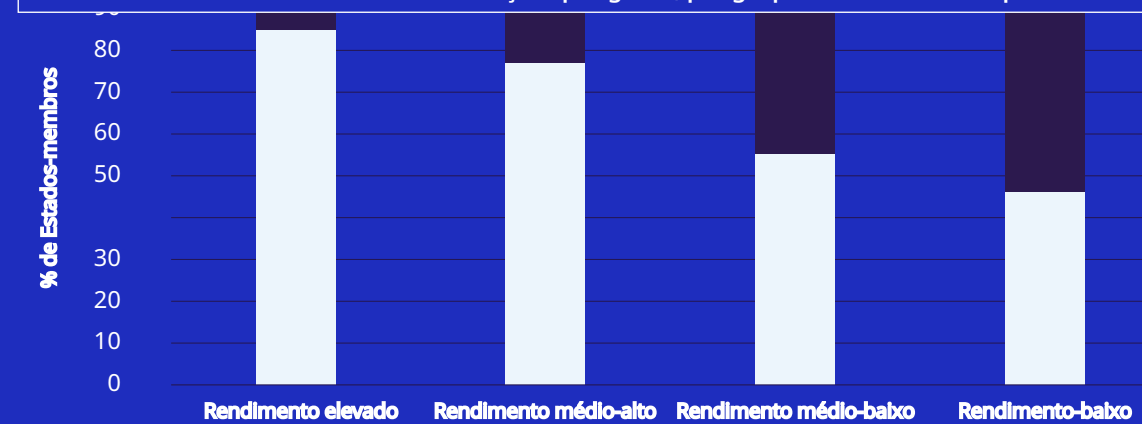
► Figura 5. Visão geral dos Estados-membros com disposições na legislação nacional que autorizam os trabalhadores a se retirarem de situações perigosas sem sofrerem consequências injustificadas



▲ Estados-membros com disposições na legislação nacional autorizando os trabalhadores a se retirarem de situações perigosas sem sofrerem consequências injustificadas

■ Estados-membros sem disposições na legislação nacional autorizando os trabalhadores a se retirarem de situações perigosas sem sofrerem consequências injustificadas

► Figura 6. Percentagem de Estados-membros com disposições legais que autorizam os trabalhadores a se retirarem de situações perigosas, por grupo de rendimento e país



Requisitos para a criação de comissões conjuntas de SST nos locais de trabalho com o objetivo de promover a cooperação entre a direção, os trabalhadores e os seus representantes

Uma comissão conjuntade SST é um órgão bipartido constituído nos locais de trabalho criado para permitir que trabalhadores e empregadores trabalhem em conjunto, de forma colaborativa e coordenada, com vista à resolução de problemas relacionados com a SST. É composto por um número determinado de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, verificando-se na legislação de alguns países o requisito de a comissão dever integrar obrigatoriamente um profissional de SST.

De acordo com a Convenção (N.º 155), “A cooperação entre a direção e os trabalhadores e/ou os seus representantes na empresa será um elemento essencial das medidas organizacionais e de outras medidas tomadas nos termos dos artigos 16.º a 19.º da presente Convenção” (artigo 20.º). As disposições para promover a cooperação, a nível do local de trabalho, entre a direção, os trabalhadores e os seus representantes encontram-se também previstas na Convenção (N.º 187), (artigo 4.º). As Convenções são apoiadas pelas Recomendações de acompanhamento: A Recomendação (N.º 164) prevê a nomeação de “[...] de trabalhadores e representantes dos trabalhadores, de comissões para a segurança e saúde dos trabalhadores e/ou de comissões conjuntas para a segurança e saúde” (n.º 1 do parágrafo 12º), enquanto a Recomendação (N.º 197) apela aos Estados-membros para que promovam a criação de comissões conjuntas de SST no local de trabalho e a nomeação de representantes dos trabalhadores para a SST, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais (alínea f) do parágrafo 5º).

As funções, papéis e prerrogativas das comissões conjuntas de SST podem diferir de país para país. As atividades da comissão incluem a monitorização da implementação de programas de prevenção de riscos, a realização de formação em SST e a monitorização de dados relativos a acidentes, lesões e riscos. As comissões conjuntas de SST demonstraram ser uma forma bem-sucedida de assegurar a cooperação entre empregadores e trabalhadores no cumprimento dos requisitos em matéria de em matéria de SST.¹²

► Estado de implementação

Em cerca de 73 por cento dos Estados-membros da OIT a legislação nacional contém disposições para o estabelecimento de comissões conjuntas de SST nas empresas.

Relativamente aos países que ratificaram a Convenção (N.º 155), 80 por cento têm disposições legais para o estabelecimento de comissões conjuntas de SST no local de trabalho; contudo, dos países que não ratificaram a Convenção, apenas 68 por cento têm disposições legais para este tipo de comissões nos locais de trabalho.

Com base nas sub-regiões identificadas (figura 7), todos os países da América Central, Ásia Oriental, América do Norte e Europa Ocidental autorizam a existência de comissões conjuntas de SST nos locais de trabalho. Contudo, nas Caraíbas, nas Ilhas do Pacífico e nos Estados Árabes não pertencentes ao CCG, menos de metade dos países têm comissões conjuntas de SST. Este valor é mais baixo nos Estados árabes não pertencentes ao CCG, nos quais apenas 20 por cento dos Estados-membros possuem tais comissões.

Cerca de 85 por cento dos países de rendimento elevado têm comissões no local de trabalho, enquanto que, nos países de endimento baixo, apenas por cento criou tais comissões. Nos países de rendimento elevado, 92 por cento dos países que ratificaram a Convenção (N.º 155) criaram comissões de trabalho, em comparação com 76 por cento desse países que não ratificaram a Convenção.

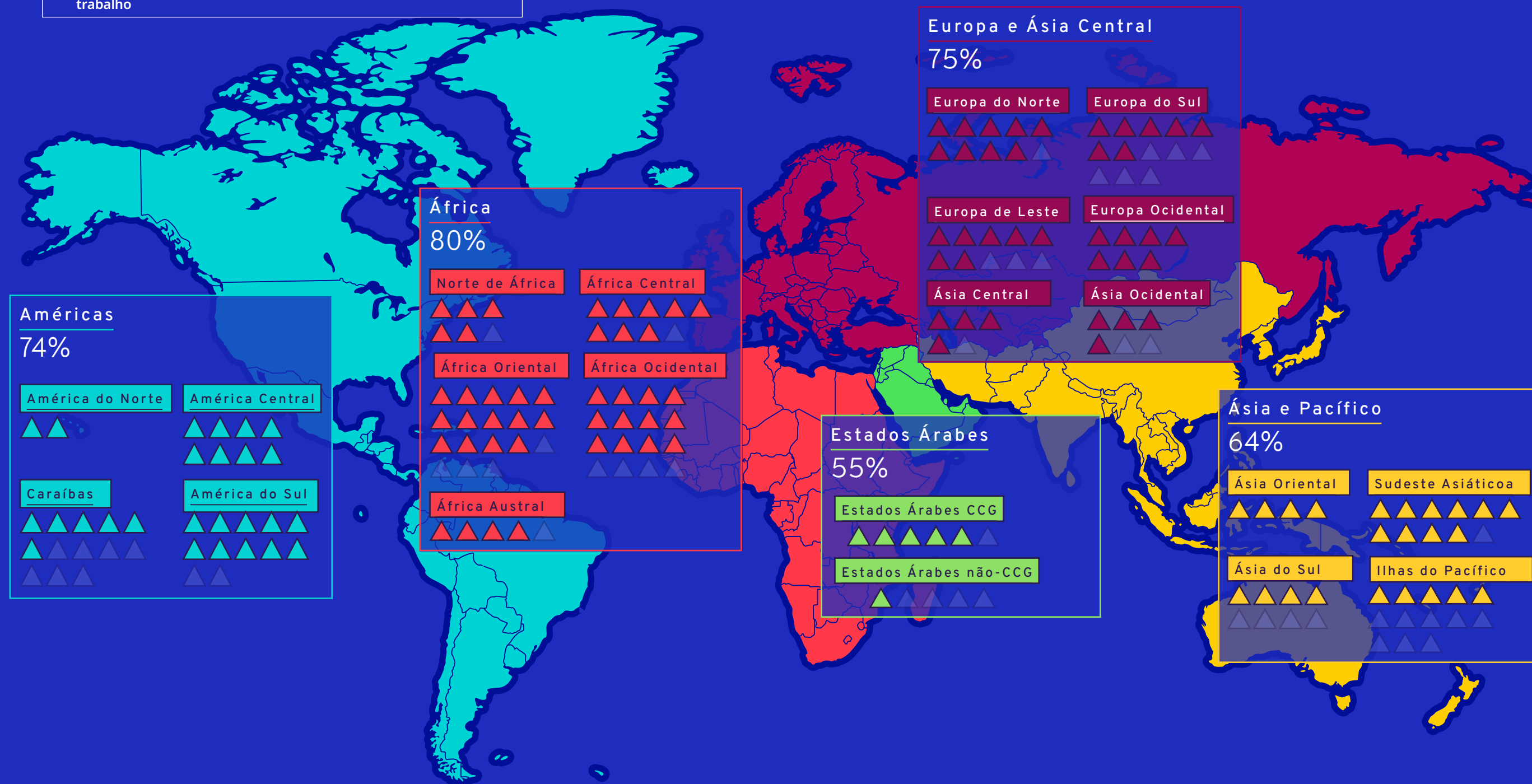
Factos-chave

- 73 por cento dos Estados-membros da OIT têm disposições na legislação nacional para o estabelecimento de comissões em matéria conjuntas de SST no local de trabalho.



¹² ILO, “Joint OSH Committees: World Day for Safety and Health at Work”, 2015.

► Figura 7: Visão geral dos Estados-membros com disposições na legislação nacional para a existência de comissões de SST no local de trabalho



▲ Estados-membros com disposições na legislação nacional para a existência de comissões de SST no local de trabalho

■ Estados-membros sem disposições na legislação nacional para a existência de comissões de SST no local de trabalho

Jibuti

No Jibuti, deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho em todas as empresas industriais, edifícios e serviços públicos que empreguem pelo menos 50 trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários. A comissão deve incluir o empregador, a pessoa responsável pela SST no local de trabalho, um representante dos trabalhadores (ou dois representantes dos trabalhadores em empresas com mais de 150 trabalhadores) e o médico ou enfermeiro da empresa, caso exista, ou o médico ou enfermeiro da organismo de proteção social. Esta comissão eé responsável por: ¹³

- analisar as condições de higiene e segurança no local de trabalho;
- assegurar a aplicação de disposições e instruções legais e regulamentares;
- realizar investigações em caso de acidentes de trabalho graves e doenças profissionais, a fim de determinar as suas causas e propor medidas adequadas para os solucionar e evitar;
- estabelecer e executar um programa para a melhoria das condições de SST relacionadas com as atividades da empresa;
- determinar, todos os anos, as estatísticas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- divulgar a todos os trabalhadores, trimestralmente, informações relacionadas com a proteção da saúde dos trabalhadores e boas práticas no trabalho;
- encorajar, manter e desenvolver uma cultura de segurança entre os trabalhadores;
- empreender todas as ações para a promoção de métodos e procedimentos de trabalho mais seguros;
- assegurar a formação dos trabalhadores nos domínios da higiene, segurança e saúde no trabalho;
- assegurar a organização e formação das equipas de combate a incêndios e suporte básico de vida; e
- participar na identificação dos fatores de risco e no desenvolvimento de um plano de resposta de emergência.

A comissão conjunta de segurança e saúde deve ser convocada pelo empregador, pelo menos, três vezes por ano, assim como após a ocorrência de um acidente ou situação grave que possa refletir uma situação perigosa. O empregador deve fornecer a cada membro da comissão, juntamente com a ordem de trabalhos, uma cópia anónima de todas as declarações de acidentes de trabalho e doenças profissionais que tenham sido notificadas à segurança social desde a reunião anterior. Para o desempenho das suas funções, os membros da comissão de segurança e saúde têm um crédito anual de oito horas remuneradas como de tempo de trabalho.¹⁴

Finlândia

Na Finlândia, os trabalhadores de entidades com pelo menos 10 pessoas que nelas trabalhem regularmente, têm direito a eleger um representante para a SST. Se a organização tiver 20 trabalhadores a trabalhar regularmente, deve ser estabelecida uma comissão de SST por um período de dois anos. A comissão é responsável pela realização das seguintes actividades:¹⁵

- participação no planeamento de novos processos de trabalho, alterações aos existentes e seleção de equipamento e materiais, assim como em atividades de inspeção;
- discutir e investigar acidentes e incidentes que tenham ocorrido no local de trabalho e apresentar propostas para evitar que esses eventos aconteçam no futuro;
- acompanhamento da implementação dos programas de SST e da sua evolução; e
- prestação de informações de SST aos trabalhadores e aconselhamento sobre práticas de trabalho seguras.
- a comissão e o seu representante também recebem informações e recursos essenciais relacionados com a SST, tais como:¹⁶
- a disponibilização de documentos de SST que o empregador conserva, tais como os acordos entre a organização e as entidades nacionais relativos relativos aos serviços de medicina do trabalho; e
- o direito de receber formação em SST durante as horas de trabalho, sem custos ou perdas adicionais para os seus rendimentos.



13 Jibuti, Loi n° 133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail (Title III, Art.126, Art. 127).

14 Loi n° 133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail (Title III, Art.126, Art. 127).

15 Finlândia, Finnish Occupational Safety and Health Act (738/2002).

16 Finlândia, Finnish Occupational Safety and Health Act (738/2002).

Jordânia

Na Jordânia, cada estabelecimento com mais de 51 trabalhadores deve possuir uma comissão conjunta de SST, conhecidas como comissões profissionais de SST.¹⁷ São compostas por representantes tanto da direção como dos trabalhadores e o seu principal objetivo é promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores do estabelecimento. A comissão é responsável por identificar potenciais riscos no local de trabalho, avaliar os riscos e desenvolver estratégias para mitigar esses riscos. Também analisa os acidentes e incidentes que tenham ocorrido no local de trabalho e recomenda medidas para evitar a sua recorrência. A Lei do Trabalho estipula que a comissão deve reunir-se regularmente e manter registos das suas atividades, nomeadamente atas de reuniões e relatórios de acidentes. Além disso, é também obrigada a apresentar um relatório anual sobre as suas atividades ao Ministério do Trabalho.

Vietname

No Vietname, os empregadores devem estabelecer um conselho de SST no seu local de trabalho com na dimensão e características dos trabalhadores, nos riscos de acidentes e doenças profissionais e nas condições de trabalho. Deve incluir um representante do empregador, como presidente do conselho; um representante do comité executivo do sindicato do estabelecimento ou um trabalhador (no caso de não haver sindicato), como vice-presidente; um responsável pela SST, como membro permanente e secretário do conselho; e os profissionais de saúde do estabelecimento. O conselho deve ter uma certa percentagem de membros do sexo feminino, de acordo com os princípios de igualdade de género e a situação prática do estabelecimento.¹⁸

Os seguintes deveres e direitos são atribuídos ao conselho: ¹⁹

- fornecer consultas e colaborar com o empregador no desenvolvimento de regulamentos, procedimentos, planos e medidas para garantir a SST nos estabelecimentos de produção / comerciais;
- todos os anos, organizar diálogos no local de trabalho entre empregadores e trabalhadores para partilhar informação, aprofundar o entendimento destas matérias, promover condições de trabalho iguais e seguras para os trabalhadores, e melhorar a eficácia da implementação de políticas e da legislação em matéria de SST nos estabelecimentos de produção / comerciais;
- examinar a implementação das atividades em matéria de SST em estabelecimentos de produção / comerciais; e
- solicitar ao empregador que implemente medidas corretivas, caso se verifique o risco de situações de insegurança.

Zâmbia

Na Zâmbia, um empregador de dez ou mais pessoas, em qualquer local de trabalho, deve criar uma comissão de segurança e saúde, composta por um número igual de membros, não inferior a dois para cada lado, representando o empregador e os trabalhadores. Os representantes dos trabalhadores devem ser escolhidos pelos trabalhadores ou nomeados por um sindicato. As funções da comissão são as seguintes:

- promover a cooperação entre o empregador e os trabalhadores na obtenção e manutenção de condições de trabalho saudáveis e seguras;
- partilhar informação sobre SST e bem-estar com os trabalhadores;
- investigar e resolver qualquer assunto que possa constituir um risco para a saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho;
- rever as medidas tomadas para a saúde e segurança dos trabalhadores no local de trabalho; e
- formular, rever e divulgar aos trabalhadores as normas, regras e procedimentos relativos à SST a serem implementados no local de trabalho.²⁰

17 Jordânia, Regulation No. 7 of 1998 on Regulation of Forming Committees and Supervisors of Occupational Safety and Health No. (7) Of the Year 1998, issued by virtue of Art. 85 of Labour Law No. 8 1996 (art. 7).

18 Viet name, Law on Occupational Safety and Health (Law No.: 84/2015/QH13).

19 Viet ame, Law on Occupational Safety and Health (Law No.: 84/2015/QH13)..

20 Zâmbia, The Occupational Health and Safety Act, 2010, art. 13.

Assegurar o cumprimento da legislação em matéria de SST

De acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 4.º da Convenção (N.º 187), o sistema nacional de SST deve incluir “mecanismos que assegurem o cumprimento da legislação e regulamentos nacionais, incluindo sistemas de inspeção”. A aplicação da legislação e regulamentos em matéria de SST, utilizando um sistema de inspeção adequado, encontra-se também descrita no artigo 9.º da Convenção (N.º 155).

A Recomendação (N.º 164) especifica que o sistema de inspeção deve ser orientado pelas disposições da Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947 e da Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), de 1969. A Recomendação (N.º 197) identifica também estes instrumentos como relevantes para o quadro promocional da SST.

A Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947, descreve a organização da inspeção do trabalho na indústria e no comércio. Define uma série de princípios relacionados com os domínios da legislação abrangidos pela inspeção do trabalho; as funções (incluindo em relação à SST) e a organização do sistema de inspeção: os critérios de recrutamento; o estatuto e os termos e condições de serviço dos inspetores do trabalho; e os seus poderes e obrigações.

O Protocolo de 1995 para a Convenção (N.º 81) alarga a aplicação das disposições da Convenção (N.º 81) aos locais de trabalho considerados não comerciais. A Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), de 1969 inclui disposições semelhantes à Convenção (N.º 81), para o estabelecimento e manutenção de um sistema de inspeção do trabalho no setor agrícola.

As inspeções do trabalho são entidades públicas encarregadas de prestar informações e aconselhamento técnico em matéria de legislação laboral (incluindo SST), controlar e impor o cumprimento das disposições legais e identificar lacunas na legislação nacional que precisam ser resolvidas. Nalguns países, uma única inspeção do trabalho é responsável pela aplicação da legislação matéria do trabalho e SST, enquanto noutros pode haver diferentes organismos com funções especializadas.

A correta aplicação da legislação laboral depende de uma inspeção do trabalho eficaz. Os sistemas de inspeção do trabalho podem aumentar a produtividade e o desenvolvimento económico, ao evitarem custos decorrentes de questões como sejam acidentes e doenças profissionais; no entanto, tais sistemas funcionam frequentemente com poucos recursos. As estimativas indicam que, em vários países em desenvolvimento, menos de por cento do orçamento nacional é atribuído à administração do trabalho, do qual os sistemas de inspeção do trabalho recebem apenas uma pequena fração.²¹

No Guia para Sistemas de Inspeção do Trabalho Seleccionados (com especial referência para a SST) da OIT, de 2011, são facultados exemplos de sistemas de inspeção do trabalho de diferentes 41 países. Vários estudos de casos demonstraram que as inspeções do trabalho têm potencial para desempenhar um papel ainda maior na garantia da proteção de todos os trabalhadores, em todos os setores de atividade e a todos os níveis. Em 2022, o Conselho de Administração da OIT adotou diretrizes técnicas sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho ²² que fornecem informações detalhadas sobre as funções, estrutura e operações dos serviços de inspeção do trabalho.

As atividades de inspeção do trabalho podem ser complementadas por outros mecanismos para promover o cumprimento das normas de SST. Por exemplo, a Convenção (N.º 155) exige que sejam tomadas medidas no sentido da orientação dos empregadores e trabalhadores e de os ajudar no cumprimento das obrigações legais (artigo 10.º). Outros mecanismos podem incluir serviços de consultadoria, códigos de conduta, requisitos contratuais, sensibilização e incentivos do empregador.²³

21 OIT, “International Labour Standards on Labour Inspection”, 2023.

22 OIT, Guidelines on General Principles of Labour Inspection, 2022.

23 OIT, Follow-up to the Meeting of Experts on Labour Inspection and the Role of Private Compliance Initiatives, GB.322/ POL/5, 2014.

4. Uma política nacional em matéria de SST

Os Estados-membros da OIT devem promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, formulando uma política nacional em matéria de SST. Uma política nacional neste domínio é uma linha de ação específica e deliberada adotada por um governo ou organismo público, em consulta aos parceiros sociais, para cumprir o seu mandato no domínio da SST. Trata-se de um elemento central das principais Convenções – as Convenções (N.º 155) e (N.º 187) exigem que os Estados-membros formulem uma política nacional em matéria de SST, à luz das condições e práticas nacionais e com consulta às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

A Convenção (N.º 155) estabelece que “O objetivo da política deve ser o de evitar acidentes e lesões para a saúde decorrentes, ligados ou ocorridos no decurso do trabalho, minimizando, na medida do possível, as causas dos perigos inerentes ao ambiente de trabalho” (n.º 2 do artigo 4.º). A Convenção (N.º 187) assenta nas disposições estabelecidas no artigo 4.º da Convenção (N.º 155) e acrescenta que o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser promovido e fomentado a todos os níveis relevantes (n.º 2 do artigo 3.º). Ao formular uma política nacional em matéria de SST, a Convenção (N.º 187) exige também que os Membros promovam princípios básicos, tais como a avaliação de riscos ou perigos profissionais; o combate a riscos ou perigos profissionais na fonte; e o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consulta e formação (n.º 3 do artigo 3.º).

► Estado de implementação

Os resultados da recolha de dados mostraram que, globalmente, 88 dos 187 Estados-Membros (47 por cento) têm uma política nacional em matéria de SST. A figura 8 fornece uma visão geral da percentagem dos Estados-membros da OIT com uma política nacional em matéria de SST, por região e sub-região detalhada da OIT. Globalmente, a região da OIT com a maior percentagem de Estados-membros com uma política nacional em matéria de SST é a Europa e a Ásia Central (57 por cento), seguida da Ásia e do Pacífico (47 por cento), das Américas (46 por cento), dos Estados Árabes (45 por cento) e da África (por cento).

Uma análise mais aprofundada revelou que, dos 39 Estados-membros que ratificaram tanto a Convenção (N.º 155) como a Convenção (N.º 187), 56 por cento têm uma política nacional em matéria de SST. Contudo, apenas 31 por cento dos Estados-membros que não ratificaram nenhuma dessas Convenções fundamentais em matéria de SST têm uma política nacional em matéria de SST.²⁴

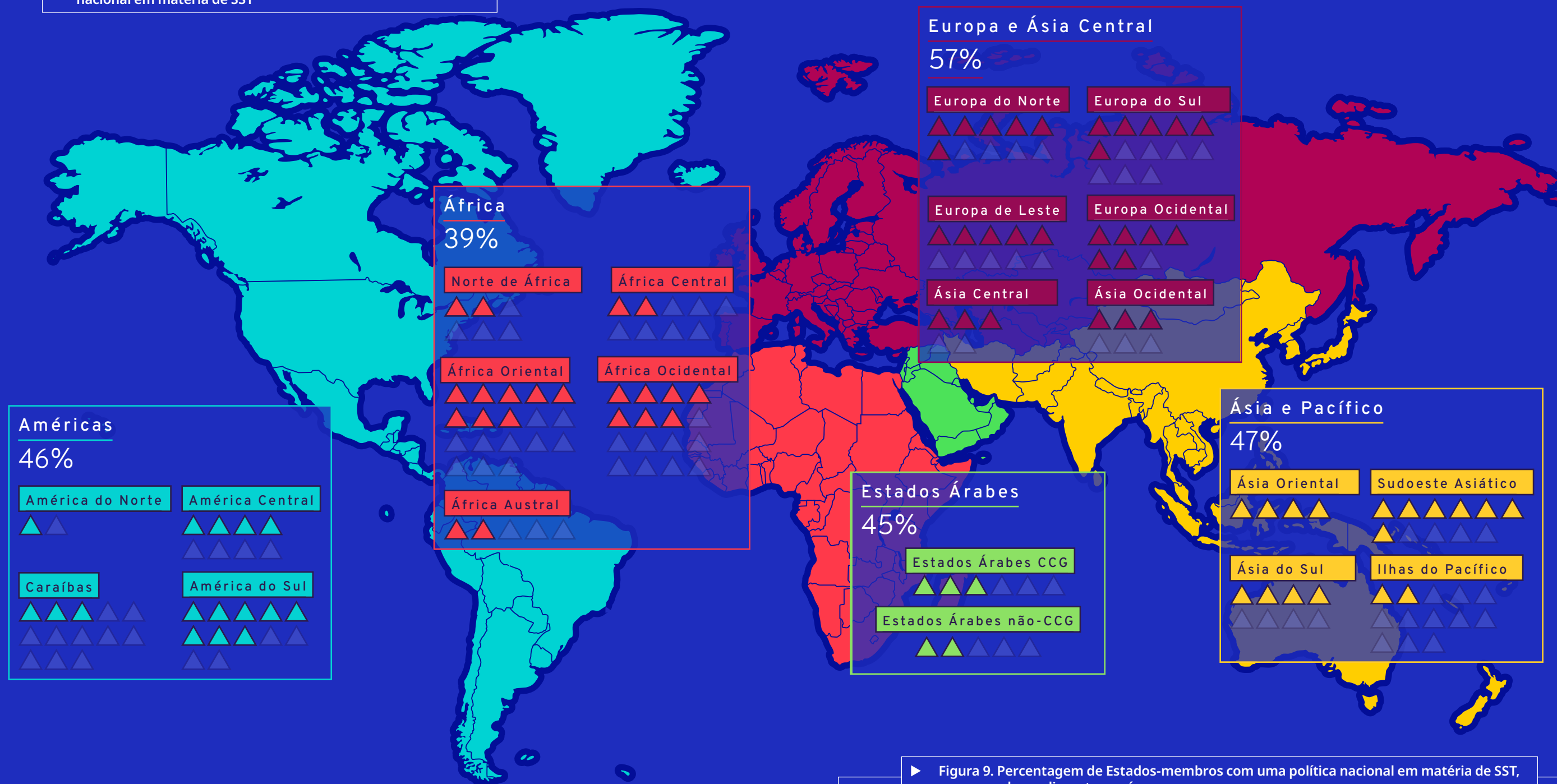
Com base nos grupos de rendimento dos países, as duas categorias de rendimentos mais elevados têm uma percentagem mais elevada de Estados-membros com uma política nacional em matéria de SST do que as duas categorias de rendimentos mais baixos. As percentagens para países de rendimento elevado (58 por cento), países de rendimento médio-alto (45 por cento) e países de rendimento médio-baixo (47 por cento) são consideravelmente mais elevadas do que as dos países de baixo rendimento (26 por cento) (figura 9).

Factos-chave

- 47 por cento dos Estados-membros da OIT têm uma política nacional em matéria de SST.
- 26 por cento dos países de baixos rendimentos têm uma política nacional em matéria de SST.

24 Cerca de 57 por cento dos Estados-membros que ratificaram a Convenção (N.º 155) e (N.º 67) por cento dos Estados-membros que ratificaram a Convenção (N.º 187) têm uma política nacional em matéria de SST. Neste contexto, é de notar que os comentários recorrentes do CEACR sobre as Convenções (n.º 155) e (N.º 187) estão relacionados com a política nacional (artigos 4.º e 3.º, respetivamente).

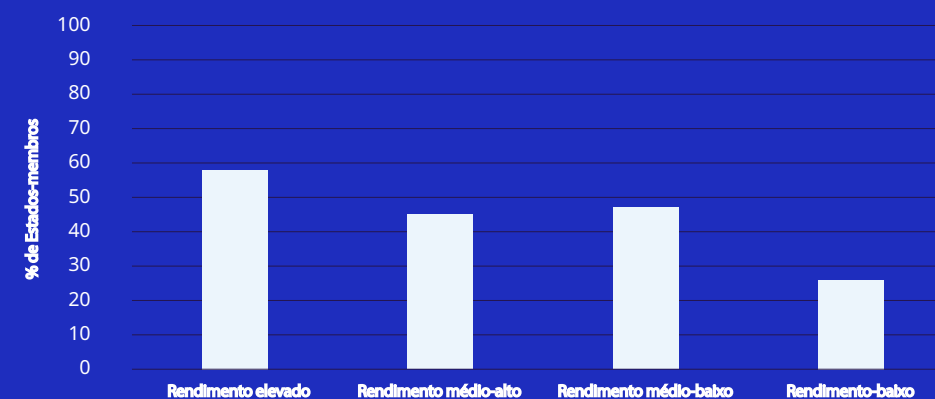
► Figura 8. Vista geral dos Estados-membros com uma política nacional em matéria de SST



▲ Estados-membros com uma política nacional em matéria de SST

▲ Estados-membros sem uma política nacional em matéria de SST

► Figura 9. Percentagem de Estados-membros com uma política nacional em matéria de SST, por grupo de rendimento e país



El Salvador

Em 2019, o Ministério da Saúde de El Salvador publicou a sua Política em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho, com base nos seguintes cinco princípios:²⁵

- participação: foco no diálogo social, negociação e consulta como base para a formulação, revisão e atualização da política;
- universalidade: incluir todos os trabalhadores, tendo simultaneamente em conta as circunstâncias e condições especiais enfrentadas pelos trabalhadores em situações vulneráveis;
- integração: criação de relações de colaboração e responsabilização entre os atores sociais de forma a assegurar uma responsabilização e complementaridade partilhadas na execução das ações estratégicas desta política;
- equidade e igualdade: promover uma sociedade que garanta o acesso das pessoas à igualdade de oportunidades e o desenvolvimento das suas capacidades e oportunidades, reconhecendo as condições específicas de cada pessoa; e
- não discriminação: valorizar todos os seres humanos por igual, independentemente do sexo, raça, religião, estatuto social/ político, profissão ou deficiência.

O objetivo geral da política é promover a SST através da criação de uma cultura de prevenção em matéria de SST e da definição de diretrizes gerais para esta cultura. Visa reduzir os riscos, acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, incluindo condições que têm impacto no trabalho. Além disso, os recursos de saúde para benefício dos trabalhadores devem ser reforçados. Os sete eixos estratégicos seguintes definem a política:²⁶

- um quadro regulamentar nacional para a SST;
- papéis e competências na implementação da política;
- educação e formação contínua para uma cultura de SST;
- sistemas de gestão da SST;
- vigilância médica;
- medidas de proteção da saúde; e
- sistemas de informação e investigação em SST.

Malásia

A Malásia lançou a sua Política Nacional em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho em 2019, a qual foi assinada pelo primeiro-ministro. A nova política destacou o empenho do departamento de SST do Ministério dos Recursos Humanos:²⁷

- proporcionar e manter um local de trabalho de qualidade, seguro e saudável e um sistema livre de perigos e riscos;
- assegurar que todos os trabalhadores recebem informações, diretrizes, formação e supervisão relevantes sobre como executar as tarefas de forma correta e com qualidade, sem estarem expostos a riscos para a saúde;
- investigar todas as não conformidades de produtos e serviços, incidentes, doenças profissionais, intoxicações/ envenenamentos no trabalho e eventos perigosos e tomar medidas para garantir que não se repitam;
- identificar e cumprir com os requisitos dos clientes, assim como com os requisitos legais e outros, conforme estipulado na Lei da Segurança e Saúde no Trabalho de 1994, nos seus regulamentos e nos códigos de práticas industriais aprovados; e
- promover e atingir os objetivos de qualidade, procedimentos de trabalho, regras e diretrizes em matéria de SST entre os trabalhadores de todo o país.



25 El Salvador, [Política de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Salud](#), 2019.

26 El Salvador, [Política de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Salud](#), 2019.

27 Malásia, [Quality, Occupational Safety and Health Policy](#), 2019.

Países Baixos

Em 2016, o Governo dos Países Baixos publicou a sua visão sobre a SST, na sequência de consultas com os seus parceiros sociais. A política coloca a responsabilidade pelas condições de trabalho nos empregadores e declara que ninguém deve ficar doente em resultado do seu trabalho ou morrer em consequência de um acidente de trabalho. O objetivo geral é assegurar condições de trabalho seguras em todos os locais de trabalho dos Países Baixos.

Ao mesmo tempo, o país reconhece a necessidade de esforços tanto internacionais como nacionais no sentido da criação de condições equitativas e de se evitar vantagens competitivas decorrentes de condições de trabalho inseguras. A política contém dois objetivos principais, dirigidos ao nível do local de trabalho: primeiro, reforçar os conhecimentos em matéria de SST, de forma a avaliar adequadamente os riscos e tomar as ações apropriadas; e segundo, criar uma cultura pde prevenção em matéria de SST no local de trabalho.²⁸

Arábia Saudita

No âmbito do seu programa de transformação nacional e de acordo com a sua visão (2030), a Arábia Saudita criou a sua política nacional em matéria de SST em 2021, em cooperação com a OIT e em consulta com representantes de grupos de trabalhadores e de empregadores. A política nacional, que visa proteger os trabalhadores de perigos que representem uma ameaça para a sua segurança e saúde, baseia-se nestes cinco pilares fundamentais:²⁹

- os princípios da política nacional em matéria de SST;
- os objetivos globais e detalhados da política nacional em matéria de SST;
- compromisso para a melhoria e desenvolvimento da SST;
- regulação da SST e monitorização dos indicadores de desempenho conexos; e
- desenvolver parcerias a nível regional e internacional no domínio da SST. .

Zimbabué

O Zimbabué introduziu a sua Política Nacional em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho em agosto de 2014, com uma visão de prevenir acidentes, lesões, doenças e mortes relacionadas com o trabalho no país. A sua missão é promover a SST no Zimbabué através de uma abordagem tripartida, incluindo o Governo, organizações patronais e sindicatos.

A política estipula que cada trabalhador tem direito a práticas laborais justas e seguras; a estar a par de riscos em matéria de SST e dos seus efeitos; e a ser consultado na criação de mecanismos de mitigação de riscos em matéria de SST que tenham sido identificados. Além disso, os trabalhadores têm o direito de recusar a realização de trabalhos que não se apresentem segurança. A política define as seguintes oito áreas de foco estratégico: sensibilização para a SST; políticas e normas operacionais; acreditação de profissionais de SST; conformidade e execução; trabalho digno; identificação dos perigos e avaliação dos riscos; a cultura de prevenção de acidentes; e educação e formação em SST.³⁰

28 Países Baixos, [Dutch Vision and Strategy for Occupational Safety and Health](#), 2016.

29 Arávia Saudita, [The National Policy on Occupational Safety and Health](#), 2021.

30 Zimbabué, [The Zimbabwe National Occupational Safety and Health Policy \(OSH\)](#), 2021.

5. Um programa nacional em matéria de SST

Um programa nacional em matéria de SST é um programa no médio prazo de estratégias e atividades destinadas a melhorar a situação de SST, conforme orientações da Convenção n.º 187. É um elemento operacional chave na promoção de uma cultura de SST.

De acordo com a Convenção N.º 187, os membros devem formular, implementar, monitorizar, avaliar e rever periodicamente um programa nacional em matéria de SST em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores. Um programa é definido na Convenção como “qualquer programa nacional que inclua objetivos a serem alcançados num prazo pré-determinado, prioridades e meios de ação formulados para melhorar a segurança e saúde no trabalho e os meios para avaliar a evolução” (alínea c) do artigo 1.º). A Recomendação N.º 197 especifica que esse programa deve basear-se em princípios de avaliação e gestão dos perigos e riscos, em particular a nível do local de trabalho (n.º 7).

O programa nacional em matéria de SST é essencialmente um plano de trabalho que enumera os objetivos e as atividades relacionadas com a SST das várias autoridades públicas com competências em SST para um determinado período de tempo. Deve ser formulado em consulta com os parceiros sociais e revisto com base na análise da situação nacional em matéria de SST. Deve incluir objetivos, metas e indicadores de evolução.

Os programas em matéria de SST têm sido integrados na política e na prática de várias formas pelos Estados-membros. Alguns países introduziram programas ou estratégias específicas em matéria de SST, foi o caso da Áustria, Chile, Japão, Cazaquistão e Senegal. Outros países integraram as suas estratégias de SST em programas mais amplos, tais como no “Programa Nacional para a Promoção do Trabalho Digno” (Burundi), na “Estratégia Nacional 2019-2023 para a Política de Trabalho e Emprego” (Geórgia) e no programa “Proteção de Pessoas e Lugares: Estratégia 2022-2032 para a Saúde e a Segurança” (Reino Unido).

► Estado de implementação

Em comparação com os países com uma política nacional em matéria de SST, foram identificados menos países com um programa nacional em matéria de SST. Dos 187 países membros da OIT, apenas 34 por cento tinham um programa nacional atualizado em matéria de SST.³¹ Destes 63 países, 83 por cento têm também uma política nacional em matéria de SST. Pouco mais de 50 por cento dos Estados-membros tinham um programa em matéria de SST ou uma política em matéria de SST, ou ambos.

A análise mostrou que a percentagem de Estados-membros com um programa nacional em matéria de SST varia consideravelmente entre regiões e sub-regiões amplas (figura 10). No que se refere às regiões, nos programas nacionais em matéria de SST, verificou-se uma tendência geográfica semelhante à tendência verificada nas políticas nacionais em matéria de SST, com a Europa e a Ásia Central a possuírem maior percentagem de Estados-membros com um programa atualizado em matéria de SST (47 por cento), seguidas seguidas da Ásia e do Pacífico (por cento), das Américas (31 por cento), de África (24 por cento) e dos Estados Árabes (18 por cento).

Factos-chave

- 34 por cento dos Estados-membros têm um programa nacional em matéria de SST.
- Cerca de 83 por cento dos países com um programa em matéria de SST também têm uma política nacional.

³¹ Incluindo programas que se encontram na sua fase final de preparação, por exemplo, os programas criados e validados por constituintes tripartidos mas que ainda não foram adotados.

Com base nas sub-regiões amplas, a Ásia Oriental, a América do Norte³² e a Europa do Norte, do Sul e Ocidental têm as percentagens mais elevadas de Estados-membros com um programa atualizado, sendo os números consideravelmente mais baixos nas outras sub-regiões (por exemplo, menos de um quarto dos Estados-membros da África Subsaariana, dos Estados Árabes, do Norte de África e da Ásia do Sul têm um programa de SST).

Apesar de ser um requisito da Convenção (n.º 187), muitos países que ratificaram a Convenção não dispõem de um programa atualizado em matéria de SST. Dos 59 Estados-membros que ratificaram a Convenção, apenas 29 (49%) foram identificados como tendo atualmente um programa nacional em matéria de SST³³. Destes 29 países, quase três quartos tinham ratificado a Convenção (n.º 187) em 2015 ou antes, o que sugere que os Estados-membros que ratificaram a Convenção há mais tempo mais provavelmente possuíam um programa.

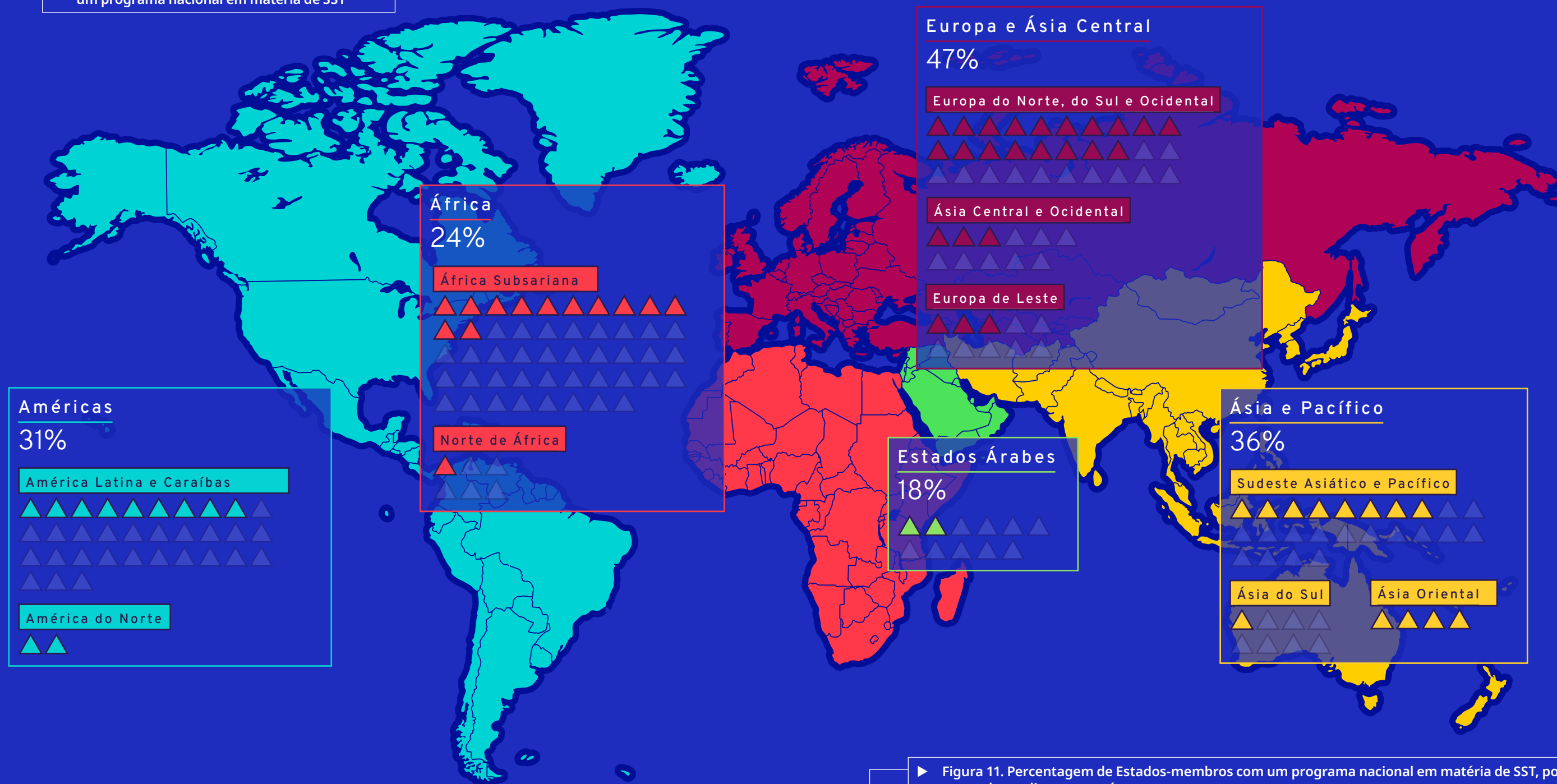
Quase metade dos países de rendimento elevado têm atualmente um programa nacional em matéria de SST (figura 11), em comparação com 25 por cento dos países de rendimento médio-alto e 21% dos países de rendimento médio-baixo que têm um programa e apenas 8% dos países de rendimento baixo.

³² Incluindo os Estados Unidos, onde a Lei em matéria de SST permite que cada estado gira os seus próprios programas, se aprovados pela Administração Federal da Segurança e Saúde no Trabalho.

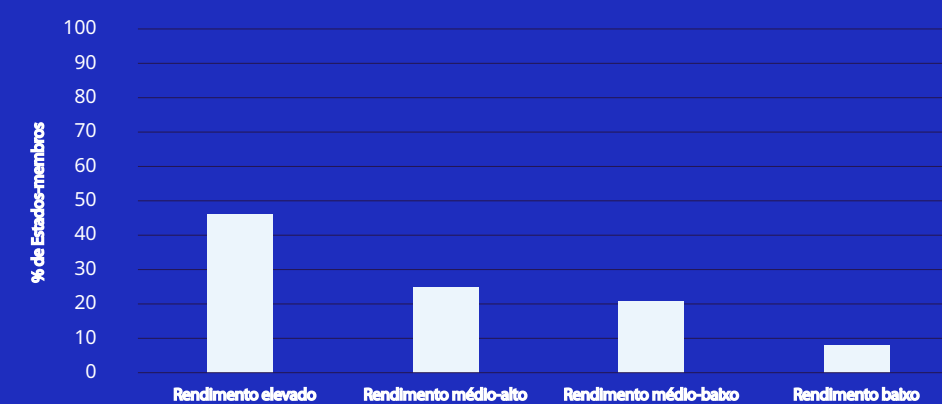
³³ O CEARC tem recorrentemente comentado a aplicação do artigo 5º da Convenção (N.º 187) que se centra num programa nacional matéria de SST.



► Figura 10. Vista geral dos Estados-membros com um programa nacional em matéria de SST



► Figura 11. Percentagem de Estados-membros com um programa nacional em matéria de SST, por grupo de rendimento e país



Austrália

A Estratégia 2023-2033 em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho da Austrália estabelece uma plataforma para a realização de melhorias chave em matéria de SST. Apresenta um objetivo principal apoiado por metas nacionais, assim como os promotores, as ações e as mudanças a nível do sistema necessárias para atingir este objetivo nos próximos 10 anos. A estratégia orienta o trabalho da agência governamental *Safe Work Australia* (um organismo tripartido) e dos seus membros. Também contribui para o trabalho e compreensão de todas as partes envolvidas no sistema de SST, incluindo investigadores, especialistas e profissionais. A visão nacional da Austrália, “Trabalho seguro e saudável para todos”, estabelece a ordem de trabalhos para a resposta do país aos principais desafios de SST, a fim de alcançar o seu objetivo de reduzir as mortes, lesões e doenças dos trabalhadores.

Os três “facilitadores” estabelecidos na estratégia são:³⁴

- integrar boas práticas de SST em todos os trabalhos, em todas as indústrias, classes e perigos;
- inovar e aprofundar o conhecimento da SST; e
- colaborar coletiva e cooperativamente na resposta aos desafios de SST.

Embora a estratégia se aplique a todos os setores, seis são enfatizados por possuírem maiores índices de dano: agricultura; construção; transporte rodoviário; manufatura; cuidados de saúde e assistência social; e administração pública e segurança.

Além dos desafios persistentes, tais como os riscos psicossociais e a necessidade de apoio adicional às pequenas empresas, os seguintes desafios emergentes são especificadamente abordados:³⁵

- a ascensão da inteligência artificial, a automação e as tecnologias relacionadas;
- novos tipos de trabalho;
- alterações demográficas na mão-de-obra;
- trabalho híbrido;
- riscos relacionados com o clima; e
- cadeias de abastecimento mais complexas.

Bangladeche

No Bangladexe, o Plano Nacional de Acção para a Segurança e Saúde no Trabalho (2021-2030) é o primeiro programa nacional em matéria de SST do país. Foi desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Departamento de Inspeção de Fábricas e Estabelecimentos com o objetivo de fornecer medidas práticas e assegurar melhores condições de trabalho a milhões de trabalhadores. Foi criada uma comissão técnica composta por representantes de várias agências governamentais, organizações patronais e grupos de trabalhadores para formularem o programa. Com base na análise situacional e nas consultas às partes interessadas, foram identificados os seguintes dez objetivos estratégicos e atividades-chave:³⁶

Objetivo 1. Melhorar o quadro legal e regulamentar em matéria de SST (2021-2022):

- rever e atualizar as leis, regulamentos e diretrizes relevantes em matéria de SST; e
- desenvolver uma nova lei em matéria de SST.

Objetivo 2. Reforçar a capacidade institucional para a SST (2021-2023) :

- estabelecer uma autoridade nacional em matéria de SST;
- desenvolver a capacidade do Departamento de Inspeção de Fábricas e Estabelecimentos; e
- desenvolver a capacidade do Instituto Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

Objetivo 3. Melhorar a segurança e saúde no local de trabalho (2021-2030):

- estabelecer comissões de segurança e saúde em todos os locais de trabalho;
- desenvolver e implementar programas de segurança e saúde específicos dos setores; e
- Promover a sensibilização e a formação em matéria de segurança e saúde.



34 Austrália, Safe Work Australia, *Australian Work Health and Safety (WHS) Strategy 2023–2033*, 2023.

35 Austrália, Australian Work Health and Safety (WHS) Strategy 2023–2033.

36 Ver Bangladeche, *National Plan of Action on Occupational Safety and Health 2021–2030*, 2021.

Objetivo 4. Melhorar a gestão de produtos químicos e substâncias perigosas (2021-2030):

- desenvolver um inventário nacional de produtos químicos e substâncias perigosas;
- promover o manuseamento, armazenamento e eliminação em segurança de produtos químicos e substâncias perigosas; e
- desenvolver e implementar um programa de gestão de resíduos perigosos.

Objetivo 5. Prevenir e controlar as doenças profissionais (2021-2030):

- desenvolver e implementar um programa nacional para a prevenção e controlo de doenças profissionais;
- estabelecer um registo nacional de doenças profissionais; e
- desenvolver e implementar programas de prevenção de doenças específicas dos setores.

Objetivo 6. Promover a participação e a responsabilização dos trabalhadores (2021-2030):

- promover a participação dos trabalhadores em comissões em matéria de SST e programas de formação;
- estabelecer e reforçar as organizações de trabalhadores e o seu envolvimento na SST; e
- desenvolver e implementar medidas de proteção dos trabalhadores contra a violência e o assédio.

Objetivo 7. Promover a SST nas pequenas e médias empresas (PMEs) (2021-2030):

- desenvolver e implementar programas em matéria SST especificamente para as PME;
- promover a utilização de sistemas de gestão da SST; e
- proporcionar a formação e a sensibilização para a SST nas PME.

Objetivo 8. Desenvolver e implementar um sistema nacional de vigilância da SST (2021-2023):

- desenvolver e implementar um sistema nacional de vigilância de acidentes e doenças desenvolver e implementar um sistema nacional de vigilância de acidentes e doenças profissionais; e
- desenvolver e implementar um sistema de notificação e investigação de acidentes e doenças profissionais
- desenvolver e implementar um sistema de notificação e investigação de acidentes e doenças profissionais

Objetivo 9. Promover a cooperação internacional em matéria de SST (2021-2030):

- desenvolver e implementar programas de cooperação internacional em matéria de SST;
- estabelecer parcerias com organizações internacionais e parceiros de desenvolvimento; e
- promover normas internacionais e melhores práticas em matéria de SST e.

Objetivo 10. Mobilizar recursos para a SST (2021-2030):

- aumentar o investimento do Governo e do setor privado em SST;
- mobilizar recursos dos parceiros internacionais de desenvolvimento; e
- estabelecer um fundo nacional em matéria de SST.

Equador

O Equador desenvolveu a sua estratégia de SST no âmbito da sua Política Nacional de Saúde no Trabalho 2019-2025, com a finalidade de promover a saúde no trabalho e prevenir doenças no local de trabalho. Segue uma abordagem tripartida envolvendo o governo, trabalhadores e empregadores. A estratégia inclui elementos para reforçar os cuidados de saúde primários no local de trabalho e apoiar e sustentar a mudança de um modelo focado na cura para um modelo focado na prevenção no sistema nacional de saúde. Contém os seguintes objetivos:³⁷

- reforçar a responsabilidade do Estado, empregadores e trabalhadores na criação de ferramentas de SST que favoreçam o emprego e a produtividade;
- promover ambientes de trabalho saudáveis, através da promoção da saúde e da prevenção de doenças e acidentes no trabalho;
- promover soluções práticas, o conhecimento e a criação de prova no domínio da SST
- promover o diálogo e a participação dos atores sociais na formulação de políticas públicas sobre questões relacionadas com a SST; e
- promover ações em matéria de SST destinadas ao setor informal que considerem os determinantes da saúde através da intervenção intersectorial;

37 Equador, *Política Nacional de Salud en el Trabajo*, 2019.

Malta

Em Malta, a visão da Autoridade em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho inclui o desenvolvimento de uma cultura que vai para além do local de trabalho, adota uma visão holística da saúde e valoriza a prevenção de riscos. A fim de atingir o objetivo global de zero incidentes evitáveis no trabalho, concebe os locais de trabalho malteses como um ambiente onde a saúde e a segurança estão integradas em todos os sistemas e processos de trabalho. Para esse efeito, foi desenvolvido o Plano Estratégico em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho (2022-2027), com a missão de trabalhar com outros para assegurar locais de trabalho mais saudáveis e seguros em Malta. Neste contexto, “trabalhar com outros” significa colaboração com todas as partes interessadas em SST, incluindo trabalhadores, empregadores, organismos constituídos e outros países.³⁸

O plano estratégico de Malta está em conformidade com o pilar europeu dos direitos sociais de 2017, o qual atua como uma bússola para uma Europa social forte, justa, inclusiva e cheia de oportunidades. O plano estratégico refere-se a um dos princípios centrais do pilar – o de que os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e à segurança no trabalho.

A estratégia define as seguintes cinco áreas de atividade,³⁹ em que para cada uma das quais são fornecidos os resultados desejados, os objetivos específicos e os principais resultados:

- legislação, conformidade e execução;
- fortalecimento de capacidades na Autoridade em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho;
- comunicar os benefícios da SST;
- tomar as medidas adequadas contra os riscos existentes e emergentes; e
- avaliar a eficácia das medidas tomadas. .



38 Malta, *Strategic Plan for Occupational Safety and Health 2022-2027*, 2022.

39 Malta, *Strategic Plan for Occupational Safety and Health 2022-2027*.

6. Um sistema nacional de registo e notificação de acidentes e doenças

A recolha e análise de dados relativos a acidentes e doenças profissionais é essencial para identificar as suas causas, detetar novos perigos e riscos emergentes e desenvolver medidas preventivas. A existência de dados exatos e fiáveis sobre acidentes e doenças profissionais é fundamental para definir prioridades e conceber estratégias de prevenção eficazes em matéria de SST. No entanto, a subnotificação de doenças e lesões profissionais continua a ser um desafio global e, mesmo quando existem sistemas de comunicação e notificação, estes estão frequentemente incompletos.

As disposições que regem os sistemas de registo e notificação encontram-se descritas na Convenção (N.º 155) e no seu Protocolo de 2002, assim como na Convenção (N.º 187). No âmbito das funções a desempenhar pela autoridade competente em matéria de SST, a Convenção (N.º 155) exige “o estabelecimento e a aplicação de procedimentos de notificação de acidentes e doenças profissionais, pelos empregadores e, quando apropriado, pelas seguradoras e outras entidades diretamente envolvidas, e a produção de estatísticas anuais sobre acidentes e doenças profissionais” (alínea c) do artigo 11.º). O Protocolo de 2002 à Convenção (N.º 155) foi especificamente adotado para promover a harmonização dos sistemas de registo e notificação. Inclui outras disposições sobre o estabelecimento e revisão periódica dos requisitos e procedimentos para o registo e notificação de acidentes e doenças profissionais, assim como para a publicação de estatísticas anuais relacionadas.

Além disso, o código de práticas da OIT Registo e Notificação de Acidentes e Doenças Profissionais (1996) fornece recomendações práticas para quem possa estar envolvido na elaboração de disposições e na criação de sistemas, procedimentos e mecanismos de registo e notificação de acidentes e doenças profissionais, acidentes em deslocação, ocorrências e incidentes perigosos, assim como na sua investigação e prevenção.

Ao estabelecerem um sistema nacional de registo e notificação de doenças profissionais, os Estados-membros podem identificar os perigos no local de trabalho e tomar as medidas adequadas para evitar futuros incidentes, garantindo, assim a saúde e a segurança dos seus trabalhadores.

► Estado de implementação

Os dados recolhidos revelaram que mais de 90 por cento os 187 Estados-membros da OIT estabeleceram um sistema de registo e notificação de lesões e doenças profissionais.

Dos 16 Estados-membros sem tal sistema em vigor, metade são da região da Ásia e do Pacífico, 25 por cento da região de África, 13 por cento dos Estados Árabes e 6 por cento das Américas e da Europa e Ásia Central.

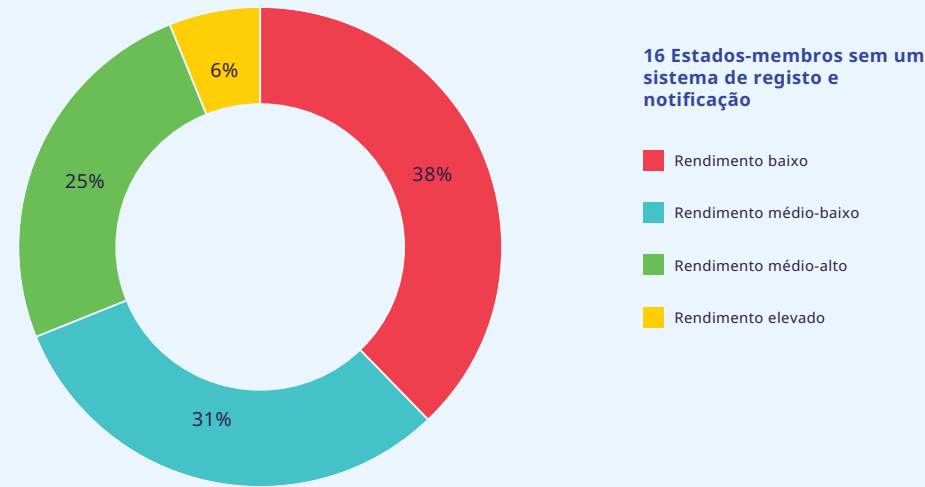
Factos-chave

- 171 dos 187 Estados-membros desenvolveram sistemas de registo e notificação de lesões e doenças profissionais.
- Apenas 41 por cento dos Estados-membros com um sistema de registo e notificação implementado forneceram dados à OIT nos últimos cinco anos.

Com base nos grupos de rendimento dos países (figura 12), a maior percentagem de países sem sistema de registo e notificação encontra-se nos países de rendimento baixo (38 por cento), seguidos dos países de rendimento médio-baixo (31 por cento) e dos países de rendimento médio-alto (25 por cento), encontrando-se a percentagem mais baixa nos países de rendimento elevado (apenas 6 por cento).

Embora a elevada percentagem de Estados-membros que possuem sistemas de registo e notificação reflita uma tendência positiva no estabelecimento de tais sistemas a nível global, é importante notar que esta análise considerou apenas a existência de um sistema de notificação e não a sua qualidade. Embora alguns sistemas possam ser considerados avançados e conformes às normas internacionais do trabalho, outros podem ser mais básicos devido à falta de recursos e capacidades. Além disso, alguns sistemas podem abranger apenas alguns grupos de trabalhadores, resultando na falta de dados importantes. .

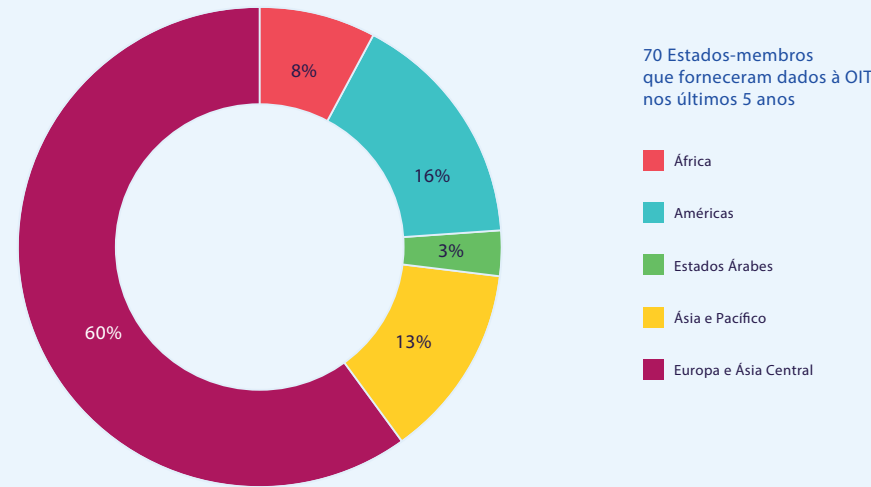
► **Figura 12: Distribuição dos Estados-membros sem um sistema de registo e notificação, por grupo de rendimento e país**



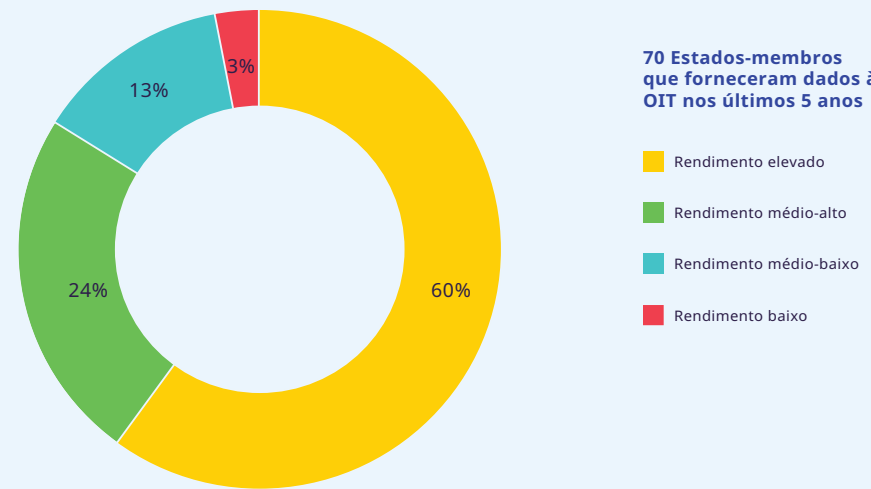
Os Estados-membros são convidados a fornecer estatísticas sobre o trabalho à OIT, as quais são depois compiladas e distribuídas na base de dados ILOSTAT. Esta base de dados inclui um catálogo de dados sobre SST, incluindo estatísticas sobre lesões e doenças profissionais. De referir que a comunicação de dados à OIT não é um requisito formal para os Estados, pelo que se verifica existirem falhas significativas nestas estatísticas mundiais A ILOSTAT é gerida pelo Departamento de Estatística da OIT, que funcional como a principal fonte de dados estatísticos da ONU sobre o trabalho e é a agência depositária de 14 indicadores sobre o mercado de trabalho dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), incluindo o indicador 8.8.1 dos ODS (acidentes de trabalho mortais e não mortais por 100 mil trabalhadores, por sexo e estatuto migratório). Os dados são provenientes do questionário anual em matéria de SST da ILOSTAT, um inquérito em Excel distribuído globalmente aos organismos nacionais de estatística e aos ministérios do trabalho dos Estados-membros.⁴⁰ O questionário recolhe dados sobre acidentes de trabalho mortais e não mortais, assim como o número de dias de trabalho perdidos devido a casos de incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho. Contudo, apenas 70 Estados-membros com um sistema de registo e notificação partilharam dados sobre acidentes e doenças profissionais com a OIT nos últimos cinco anos. Como ilustra a figura 13, a percentagem mais elevada destes países localiza-se na Europa e Ásia Central (cerca de 60 por cento), seguida das Américas (16 por cento), Ásia e Pacífico (13 por cento), África (8 por cento) e os Estados Árabes (3 por cento). A análise dos grupos de países por nível de rendimento nacional (figura 14), revela que 60 por cento pertencem ao grupo de países de rendimento elevado, cerca de 24 por cento são países de rendimento médio-alto, 13 por cento são países de rendimento médio-baixo e apenas 3 são países de rendimento baixo.

40 ILO, "Guide to Reporting Labour Statistics to the ILO Using the Excel Questionnaire".

► **Figura 13: Distribuição dos Estados-membros que forneceram dados à OIT nos últimos cinco anos, por região da OIT**



► **Figura 14: Distribuição dos Estados-membros que forneceram dados à OIT nos últimos cinco anos, por nível de rendimento do país**



De referir que 47 por cento dos Estados-membros da OIT, que dispõem de um sistema de registo e notificação implementado, nunca comunicaram dados (n = 40) à OIT, ou não comunicaram quaisquer dados nos últimos 15 anos. Cerca de 48 por cento destes países estão localizados em África, 20 por cento na região da Ásia e Pacífico, 16 por cento nas Américas, 9 por cento nos Estados Árabes e 7 por cento da Europa e Ásia Central.

► Conclusão

Todos os anos, muitos trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo continuam a perder as suas vidas devido a acidentes de trabalho e doenças profissionais. Milhões de outros trabalhadores sofrem lesões incapacitantes ou de doenças crónicas graves que afetam a sua qualidade de vida e segurança financeira. Para além do imenso sofrimento causado aos trabalhadores e às suas famílias, os custos económicos associados para as empresas, para os países e para o mundo são inportáveis. As políticas e os programas eficazes e abrangentes em matéria de SST podem proteger os trabalhadores de danos para a sua segurança e saúde em todas as regiões e setores; contudo, embora essas políticas e programas estejam no cerne das Convenções fundamentais de SST, na prática, não são implementados na sua totalidade.

Este estudo foi realizado para fornecer informações sobre o estado de implementação global dos elementos-chave das duas Convenções fundamentais em matéria de SST. Os resultados indicam que, embora se verifiquem progressos definitivos em alguns aspetos da SST, a saúde e a segurança de muitos trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo ainda está em risco, devido à falta de uma intervenção adequada num conjunto de áreas cruciais.

Principais resultados

Os resultados variam consideravelmente em função do tipo de regime de SST, com algumas tendências a emergir de acordo com a região geográfica e o grupo de rendimento do país.

Quase metade de todos os Estados-membros da OIT tem uma política nacional em matéria de SST; contudo, apenas um terço tinha um programa nacional atualizado em matéria de SST.

Quase todos os Estados-membros têm uma autoridade ou organismo responsável pela SST que, na maioria dos casos, está ancorado no Ministério do Trabalho.

O diálogo social é fundamental, quer através de organismos tripartidos nacionais, quer através de comissões bipartidas a nível do local de trabalho. Foram observados resultados positivos em ambas as áreas, com quase oitenta por cento dos Estados-membros a terem um organismo tripartido nacional e mais de setenta por cento dos mesmos com disposições na sua legislação nacional para o estabelecimento de comissões em matéria de SST no local de trabalho. Todos os países da Ásia Oriental, Ásia Ocidental, Europa de Leste, Europa do Norte e Europa Ocidental têm um organismo tripartido nacional.

Quase todos os Estados-membros dispõem de um sistema de registo e notificação de lesões e doenças profissionais; contudo, não foi possível avaliar a qualidade de cada sistema neste estudo.⁴¹

Em quase setenta por cento de todos os Estados-membros, os trabalhadores tinham o direito de se retirarem de uma situação de trabalho perigosa sem o risco de sofrerem consequências negativas.

Os Estados-membros que ratificaram as Convenções (N.º 155) e (N.º 187) tinham mais provavelmente uma política ou um programa em matéria de SST do que aqueles que não ratificaram a Convenção. Contudo, um número significativo de Estados-membros que tinham ratificado uma das Convenções fundamentais em matéria de SST não tinha nem uma política nem um programa. Os trabalhadores dos Estados-membros que ratificaram a Convenção (N.º 155) mais provavelmente reconheciam o direito de se retirarem de situações perigosas iminentes sem sofrerem consequências indevidas e de formarem comissões em matéria de SST no local de trabalho do que os trabalhadores dos Estados que não tinham ratificado a mesma Convenção.

⁴¹ De facto, menos da metade dos Estados-membros que implementaram um sistema de registo e notificação forneceram dados à OIT nos últimos cinco anos..

Os resultados evidenciam que a implementação em países de elevado rendimento é mais generalizada do que em países de baixo rendimento e de rendimento médio-baixo. Por exemplo, os países de elevado rendimento mais provavelmente tinham políticas em matéria de SST, programas em matéria de SST, organismos tripartidos nacionais e um sistema de registo e notificação. Pelo contrário, os países de baixos rendimentos tinham menos provavelmente políticas e programas em matéria de SST e um sistema de registo e notificação ou submetiam dados à OIT. Cerca de oitenta por cento dos países de elevado rendimento têm disposições legais para proteger os trabalhadores de consequências indevidas se se retirarem de situações perigosas, em comparação com apenas quarenta e quatro por cento dos países de baixo rendimento.

Os Estados-membros da Europa e da Ásia Central eram os que mais provavelmente tinham políticas nacionais em matéria de SST e programas atuais em matéria de SST e que apresentavam dados à OIT sobre doenças e lesões profissionais. Os Estados-membros de África eram os que menos provavelmente tinham uma política nacional em matéria de SST, enquanto os Estados-membros dos Estados Árabes eram menos prováveis de possuir um programa nacional em matéria de SST ou de permitir comissões em matéria de SST no local de trabalho.

Embora este estudo tenha encontrado resultados positivos, muitas áreas-chave da SST ainda requerem atenção urgente. A criação de condições de trabalho mais seguras para os trabalhadores em todo o mundo deve ser considerada uma prioridade dos governos e dos parceiros sociais, de modo a proteger os trabalhadores presentes e futuros. A SST é também um tema importante para vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente para os ODSs 3, 8 e 16.

As normas da OIT em matéria de SST fornecem ferramentas essenciais para os governos, empregadores e trabalhadores estabelecerem práticas essenciais e proporcionarem a máxima segurança no trabalho. Além disso, a OIT tem uma série de publicações importantes no domínio da SST, tais como códigos de práticas e diretrizes, que podem fornecer mais orientações em tópicos específicos. A ratificação das Convenções fundamentais em matéria de SST (Convenções n.º 155 e 187) é um primeiro passo importante; contudo, só através da implementação efetiva é que os Estados-membros poderão compreender o princípio e direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A decisão de incluir um “ambiente de trabalho seguro e saudável” como um princípio e direito fundamental no trabalho destaca o empenho dos parceiros tripartidos em proteger os trabalhadores de doenças e lesões resultantes do seu trabalho. Este é um importante ponto de partida e uma base sólida para mais ações no campo da SST. Através de uma participação e cooperação eficaz no processo de tomada de decisão e de implementação da SST, a todos os níveis relevantes, os constituintes da OIT têm o potencial de melhorar a vida de milhões de trabalhadores em todo o mundo.

► **Anexo1. Sub-regiões da OIT: Amplas e detalhadas**

Região da OIT	Sub-região da OIT: Ampla	Sub-região da OIT: Detalhada	
África	Norte de África	Norte de África	Argélia Egito Líbia Marrocos Sudão Tunísia
	África Subsariana	África Central	Angola Camarões República Centro-Africana Chade Congo República Democrática do Congo Guiné Equatorial Gabão São Tomé e Príncipe
		África Oriental	Burundi Comores Jibuti Eritreia Etiópia Quênia Madagáscar Maláui Maurícia Moçambique Ruanda Seicheles Somália Sudão do Sul Uganda Tanzânia, República Unida da Zâmbia Zimbabué
		África Austral	Botsuana Essuatíni Lesoto Namíbia África do Sul
	África Ocidental		
			Benim Burquina Fasso Cabo Verde Costa do Marfim Gâmbia Gana Guiné Guiné-Bissau Libéria Mali Mauritânia Níger Nigéria Senegal Serra Leoa Togo

Estados Árabes	Estados Árabes	CCG	Barém Koweit Omã Catár Arábia Saudita Emirados Árabes Unidos
		não-CCG	Iraq Jordan Lebanon Syrian Arab Republic Yemen
Ásia e o Pacífico	Ásia Oriental	Ásia Oriental	China Japão Mongólia Coreia, República da
	Sudeste Asiático e Pacífico	Sudeste Asiático	Camboja Indonésia República Democrática Popular do Laos Malásia Mianmar Filipinas Singapura Tailândia Timor-Leste Vietname
		Ilhas do Pacífico	Austrália Ilhas Cook Fiji Quiribáti Ilhas Marshall Nova Zelândia Palau Papua Nova Guiné Samoa Ilhas Salomão Tonga Tuvalu Vanuatu
	Ásia do Sul	Ásia do Sul	Afeganistão Bangladeche Índia Irão (República Islâmica do) Maldivas Nepal Paquistão Seri Lanca

Europa e Ásia Central	Europa e Ásia Central	Ásia Central	Cazaquistão Quirguistão Tajiquistão Turquemenistão Usbequistão
		Ásia Ocidental	Arménia Azerbaijão Chipre Geórgia Israel Turquia
	Europa de Leste	Europa de Leste	Bielorrússia Bulgária República Checa Hungria Polónia Moldávia, República da Roménia Federação Russa Eslováquia Ucrânia
	Europa do Norte, do Sul e Ocidental	Europa do Norte	Dinamarca Estónia Finlândia Islândia Irlanda Letónia Lituânia Noruega Suécia Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte
		Europa do Sul	Albânia Bósnia-Herzegovina Croácia Grécia Itália Malta Montenegro Macedónia do Norte Portugal São Marinho Sérvia Eslovénia Espanha
		Europa Ocidental	Áustria Bélgica França Alemanha Luxemburgo Países Baixos Suíça

Américas	América Latina e Caraíbas	Caraíbas	Antígua e Barbuda Baamas Barbados Cuba Domínica República Dominicana Granada Haiti Jamaica São Cristóvão e Neves Santa Lúcia São Vicente e as Granadinas Trindade e Tobago
		América Central	Belize Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras México Nicarágua Panamá
		América do Sul	Argentina Bolívia (Estado Plurinacional da) Brasil Chile Colômbia Equador Guiana Paraguai Peru Suriname Uruguai Venezuela (República Bolivariana da)
	América do Norte	América do Norte	Canadá Estados Unidos da América



UM AMBIENTE DE TRABALHO

SEGURO E SAUDÁVEL

É UM
DIREITO
FUNDAMENTAL



ilo.org

Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
1211 Genebra 22
Suíça