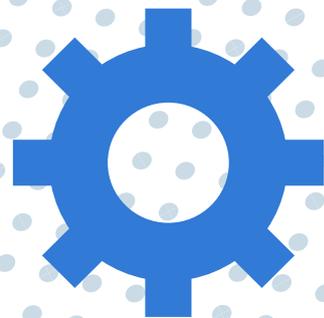


Qual é o score de “Cultura SST/SO” da sua empresa?



#CulturaSST/SO <<



DE 1 A 15, QUAL É O SCORE DE “CULTURA SST/SO” DA SUA EMPRESA¹?

1	A empresa tem definida uma Política de SST/SO subscrita pela Administração/Gestão de Topo/CEO da empresa?	Sim	Não
2	A empresa tem Serviços de SST organizados e em pleno funcionamento?	Sim	Não
3	A empresa tem avaliações de risco atualizadas e está prevista, periodicamente, a sua revisão?	Sim	Não
4	Os grupos de trabalhadores mais vulneráveis são alvo de avaliações de risco próprias, no sentido de avaliar a necessidade de implementar medidas preventivas específicas?	Sim	Não
5	É avaliado o clima organizacional da empresa, visando aferir se este é positivo, saudável, seguro, de confiança e de interajuda entre trabalhadores e dirigentes?	Sim	Não
6	Estão estabelecidas (em documento escrito) medidas de prevenção dos riscos profissionais com definição dos processos para implementação e monitorização?	Sim	Não
7	A empresa está dotada de sinalização de SST e dos necessários equipamentos, procedimentos e instruções de SST para o exercício da atividade económica?	Sim	Não
8	A empresa tem estabelecidas medidas de primeiros socorros , de combate a incêndios e de evacuação e definidos os responsáveis pela aplicação das mesmas?	Sim	Não
9	Está assegurada a vigilância da saúde de todos os trabalhadores em função dos riscos a que estão potencialmente expostos nos locais de trabalho?	Sim	Não
10	Nos últimos 365 dias a empresa desenvolveu alguma ação de promoção da saúde no local do trabalho ?	Sim	Não
11	A empresa tem eleito(s) o(s) representante(s) dos trabalhadores para SST ?	Sim	Não
12	À data, todos os trabalhadores (incluindo dirigentes) têm (in)formação em SST ?	Sim	Não
13	A empresa realiza anualmente uma reunião de gestão sobre SST visando a melhoria contínua desta área e elabora uma ata sobre a mesma?	Sim	Não
14	Os trabalhadores avaliam anualmente a qualidade dos Serviços de SST da empresa e estão informados dos contactos mais expeditos destes Serviços?	Sim	Não
15	A empresa valoriza os critérios de SST na seleção dos fornecedores de bens e serviços?	Sim	Não

Das questões anteriores, em quantas respondeu “SIM”?

Cada questão vale 1 ponto

Avalie o seu score e reflita sobre o mesmo:



1 a 3

Mau



4 a 6

Insuficiente



7 a 9

Suficiente



10 a 12

Bom

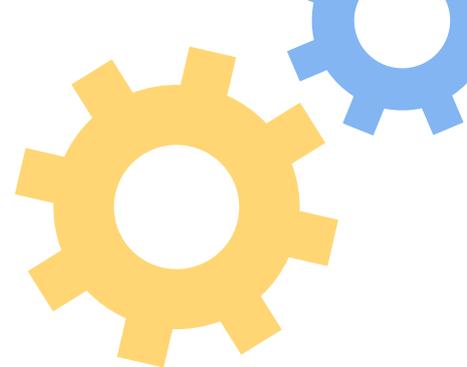


13 a 15

Muito Bom

¹ Neste documento o conceito “empresa” integra todos os ramos de atividade nos setores público, privado, cooperativo e social. Os organismos da Administração Pública estão também incluídos.

NOTA EXPLICATIVA



1

A empresa tem definida uma **Política de SST/SO** subscrita pela Administração/Gestão de Topo/CEO da empresa?

A Administração/Gestão de topo/CEO de cada empresa é responsável por definir e instituir uma Política de SST/SO, visando a responsabilização das chefias, a todos os níveis, e dos trabalhadores neste âmbito. A Política de SST/SO é um conjunto de intenções, formalmente expressa pela Administração/Gestão de topo/CEO em documento escrito, datado e assinado, que evidencia o reconhecimento e a importância prestada pela empresa à saúde e segurança dos trabalhadores, para além de fornecer um enquadramento de suporte à organização e atuação dos Serviços de SST/SO e ao estabelecimento de objetivos (institucionais e dos trabalhadores) em SST. Esta Política deve ser divulgada aos trabalhadores e a outras partes interessadas, e atualizada sempre que necessário. No processo de definição/elaboração da Política de SST/SO deve-se privilegiar a participação dos trabalhadores.

2

A empresa tem **Serviços de SST** organizados e em pleno funcionamento?

Todos os empregadores devem organizar os Serviços de SST. Para o efeito adotam a modalidade de serviços internos, externos ou comuns, em conformidade com o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação (vide quadro abaixo). Nos serviços internos, o funcionamento dos Serviços de SST implica a afetação/contratação dos recursos essenciais, incluindo profissionais especializados (ex. médico do trabalho, enfermeiro do trabalho e técnico/técnico superior de segurança do trabalho) e a disponibilização/aquisição de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho e de avaliação de saúde. Nos serviços externos, o funcionamento dos Serviços de SST implica a celebração de contrato com empresa autorizada pela DGS para prestação de Serviços de Saúde do Trabalho e autorizada pela ACT para prestação de Serviços de Segurança do Trabalho. O contrato deve mencionar, entre outros aspetos, os profissionais dos Serviços de SST, o tempo mensal de afetação e as atividades que vão desempenhar ao abrigo do contrato. Considera-se que os Serviços de SST estão em “pleno funcionamento” quando realizam todas as atividades indicadas no artigo 73.º B da citada Lei.

MODALIDADES DE SERVIÇOS DE SST

Serviço Interno	Serviço Externo	Serviço Comum
Este serviço é obrigatório quando existem: - Pelo menos 400 trabalhadores. (Nota 1: O requisito integra o número de trabalhadores do estabelecimento ou do conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores) OU - Pelo menos 30 trabalhadores expostos a trabalho/atividades de potencial risco profissional elevado.	Este serviço pode ser adotado quando existem: - Menos de 400 trabalhadores. (Vide Nota 1) E - Menos de 30 trabalhadores expostos a trabalho/atividades de potencial risco profissional elevado.	Este serviço pode ser adotado quando existem: - Menos de 400 trabalhadores. (Vide Nota 1) E - Menos de 30 trabalhadores expostos a trabalho/atividades de potencial risco profissional elevado. E - Empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades, nas quais não seja obrigatória a organização de Serviço Interno e não se encontrem em relação de grupo.



A empresa tem **avaliações de risco** atualizadas e está prevista, periodicamente, a sua revisão?

De acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, “a prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos”. Assim, os Serviços de SST, para determinarem e planearem as medidas de prevenção necessárias, procedem à avaliação de riscos (físicos, biológicos, químicos, psicossociais, entre outros), elaborando relatórios específicos que integram as informações necessárias para que o empregador possa tomar decisões sobre a necessidade de implementar medidas preventivas e as especificações técnicas que são exigidas. Desta forma, sempre que a avaliação revelar a existência de um risco para a saúde ou segurança dos trabalhadores, o empregador deve tomar as medidas de prevenção e de proteção para evitar a exposição dos trabalhadores a esse risco. Considera-se que a avaliação de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores deve estar integrada no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, de forma a serem adotadas as medidas de prevenção da forma mais expedita e efetiva. Todos os critérios, procedimentos e resultados da avaliação de riscos devem ser registados, arquivados e conservados. De referir que a avaliação de riscos deve ser entendida como um processo dinâmico que se pretende atualizado e objeto de melhoria contínua, pelo que a avaliação deve ser revista periodicamente e sempre que ocorram mudanças significativas nas condições de trabalho.



Os **grupos de trabalhadores mais vulneráveis** são alvo de avaliações de risco próprias, no sentido de avaliar a necessidade de implementar medidas preventivas específicas?

Existem determinados grupos de trabalhadores que podem ser considerados mais vulneráveis devido às suas condições socioeconómicas, idade, género, suscetibilidade individual, nacionalidade, estado de saúde, situação laboral entre outras. Neste sentido, considera-se que, em matéria de SST, especial atenção deve ser prestada aos trabalhadores mais vulneráveis, usualmente trabalhadores migrantes, trabalhadoras grávidas e lactantes, trabalhadores portadores de deficiência, trabalhadores com doenças crónicas, trabalhadores mais jovens e trabalhadores séniores. O risco de exposição destes trabalhadores pode ser acrescido, pelo que é determinante implementar medidas de prevenção adequadas e direcionadas à situação/contexto do trabalhador. De acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, a avaliação de riscos deve identificar os trabalhadores expostos e aqueles que, sendo particularmente sensíveis, podem necessitar de medidas de proteção especial, o que pode incluir os já referidos trabalhadores vulneráveis. Assim, os Serviços de SST devem indicar, sempre que necessário, as medidas complementares de proteção para os trabalhadores vulneráveis, para além de outras medidas de prevenção (ex. medidas de adaptação do trabalho relativas à conceção do posto de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho), que o empregador deve aplicar.



É avaliado o **clima organizacional** da empresa, visando aferir se este é positivo, saudável, seguro, de confiança e de interajuda entre trabalhadores e dirigentes?

O conceito de clima organizacional relaciona-se com a perceção coletiva dos trabalhadores relativamente à empresa, sua organização e condições e relações de trabalho. As empresas são constituídas por trabalhadores com diferentes funções e atividades, para além de interesses, estilos de vida, motivações e comportamentos, pelo que é improvável que todos tenham a mesma interpretação e visão sobre o clima vivenciado na empresa. Desta forma, através do que experiencia e vive no trabalho, o trabalhador cria uma impressão/sentimentos que podem ou não favorecer o “clima de trabalho” que é partilhado. É com base nestes sentimentos que os trabalhadores reagem de determinada maneira às solicitações e exigências do dia-a-dia, podendo ter um impacto positivo (ex. maior produtividade, criatividade e inovação) ou negativo (ex. maior absentismo, conflitos internos, rotatividade de pessoal) na empresa. Reconhece-se que um bom clima de trabalho pode encorajar os trabalhadores a dar o seu melhor, a executar tarefas de forma mais ativa e dedicada, a estar mais motivados e a ter um bom relacionamento interpessoal, aspetos que favorecem a empresa, mas também a saúde e bem-estar dos trabalhadores e da sociedade. Para aferir este clima são usualmente realizados questionários aos trabalhadores, que analisam aspetos como satisfação, motivação e necessidades e que recolhem a sua opinião relativamente ao que os afeta negativamente e o que deve ser melhorado no contexto de trabalho. O empregador, ao dar feedback dos resultados do questionário e ao promover mudanças tendo em consideração as respostas dos trabalhadores, potencia o bom clima organizacional.





Estão estabelecidas (em documento escrito) **medidas de prevenção dos riscos profissionais** com definição dos processos para implementação e monitorização?

As medidas de prevenção devem ser “antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador”, como estabelecido na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação. Cabe aos Serviços de SST da empresa elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como os planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica, que deverão ser aprovados pelo empregador. Estes documentos devem assegurar a priorização das medidas de proteção coletiva (medidas técnicas e de organização para prevenir a exposição dos trabalhadores) em relação às medidas de proteção individual. Os Serviços de SST deverão ainda “assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade” (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação), garantindo a necessária monitorização. A aplicação das medidas de prevenção e os meios fornecidos pelo empregador devem ser suficientes para assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores no trabalho. A lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos Serviços de SST deve ser mantida atualizada para efeitos de consulta pelas entidades competentes.



A empresa está dotada de **sinalização de SST** e dos necessários **equipamentos, procedimentos e instruções de SST** para o exercício da atividade económica?

O empregador deve respeitar as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de SST, nomeadamente as previstas no Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho e na Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro (ambas na sua atual redação). Cabe aos Serviços de SST supervisionar a instalação e a manutenção da sinalização de SST, bem como elaborar e divulgar instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador. As instruções de máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional devem ser relativas à montagem, à utilização, à conservação e à reparação das mesmas, devendo-se especificar, em particular, como devem proceder os trabalhadores incumbidos dessas tarefas, de forma a prevenir riscos para a sua segurança e a sua saúde e de outras pessoas. O empregador, através dos Serviços de SST, deve ainda indicar aos trabalhadores as medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente. De acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, constituem obrigações do trabalhador “utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos”.



A empresa tem estabelecidas medidas de **primeiros socorros**, de **combate a incêndios** e de **evacuação** e definidos os responsáveis pela aplicação das mesmas?

A empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios e, sempre que aplicável, de resgate de trabalhadores em situação de sinistro. O empregador deve estabelecer as medidas que devem ser adotadas nestas matérias e identificar os trabalhadores (ou serviços) responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica. Cabe ao empregador o dever de informar os trabalhadores das citadas medidas e de formar, em número suficiente (tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes), os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado. De acordo com a Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua atual redação, os Serviços de SST devem “participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros”.





Está assegurada a **vigilância da saúde de todos os trabalhadores** em função dos riscos a que estão potencialmente expostos nos locais de trabalho?

Através da vigilância da saúde dos trabalhadores procede-se à obtenção, análise e interpretação sistemática de dados (clínicos, biológicos ou de qualquer outra natureza) relacionados com a exposição profissional a fatores de risco e os efeitos adversos para a saúde, numa perspetiva de prevenção dos riscos profissionais e de proteção da saúde do trabalhador e da sua capacidade de trabalho. A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, determina que o empregador deve assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores através dos Serviços de SST, cabendo ao médico do trabalho a responsabilidade técnica desta vigilância, realizada em função dos riscos a que o trabalhador estiver potencialmente exposto no local de trabalho. A vigilância da saúde integra a realização de exames de saúde (de admissão, periódicos e ocasionais) que visam comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade profissional, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo. O empregador deve assegurar que todos os trabalhadores realizam os exames de saúde estabelecidos legalmente e proporcionar um ambiente de trabalho ajustado às suas necessidades físicas e mentais do trabalhador (adaptação do trabalho ao Homem)



Nos últimos 365 dias a empresa desenvolveu alguma ação de **promoção da saúde no local do trabalho**?

De acordo com a Declaração do Luxemburgo (1997), a “Promoção da Saúde no Local de Trabalho” (PSLT) consiste no esforço conjunto de empregadores, trabalhadores e sociedade em geral para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores nos locais de trabalho”. Esta Declaração estabelece ainda que a PSLT inclua medidas de natureza diversificada, orientadas para as pessoas (ex. capacitar os trabalhadores para o controlo da sua própria saúde e bem-estar) e para o ambiente de trabalho (ex. aspetos organizacionais e estruturais do local de trabalho na sua dimensão física e psicossocial e como estes influenciam o trabalhador), combinando estratégias de redução de riscos com estratégias de proteção e determinantes de saúde. A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, determina que os Serviços de SST devem desenvolver atividades de promoção da saúde. Reconhece-se que o local de trabalho é um contexto privilegiado para o desenvolvimento de ações de promoção da saúde e que estas ações contribuem para a melhoria da saúde e bem-estar dos trabalhadores “dentro e fora” do contexto laboral.



A empresa tem eleito(s) o(s) **representante(s) dos trabalhadores para SST**?

O representante dos trabalhadores para SST é um trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da saúde e segurança do trabalho. São os trabalhadores ou o sindicato (que tenha trabalhadores representados na empresa) que promovem a eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, de acordo com o previsto nos termos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação. Após esta eleição, o nome do representante dos trabalhadores para a SST deve ser afixado em local apropriado na empresa e comunicado ao “organismo competente do ministério responsável pela área laboral” para se proceder à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE). O empregador deve garantir formação ao(s) representante(s) dos trabalhadores para SST, de forma a este(s) assegurar(em) o exercício das respetivas funções.



**12**

À data, todos os trabalhadores (incluindo dirigentes) têm **(in)formação em SST?**

Os Serviços de SST da empresa devem conceber e desenvolver um programa de informação e de formação para a promoção da SST (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação), de forma a permitir que os trabalhadores adquiram conhecimentos e hábitos de prevenção de riscos profissionais. Sempre que forem confiadas tarefas a um trabalhador devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de SST, cabendo ao empregador, designadamente através dos Serviços de SST, fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde. Neste contexto, a citada Lei estabelece que os trabalhadores devem dispor de informação atualizada sobre: a) os riscos para a segurança e saúde do trabalhador, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço; b) as medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente; c) as medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática. A mesma Lei define que os trabalhadores devem receber formação adequada no domínio da SST, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado. Existem particularidades de (in)formação definidas em legislação específica que, quando aplicável, devem ser salvaguardadas. Em qualquer situação, a formação dos trabalhadores sobre SST deve ser assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

**13**

A empresa realiza anualmente uma **reunião de gestão sobre SST** visando a melhoria contínua desta área e elabora uma ata sobre a mesma?

Anualmente a empresa deve realizar uma reunião, da responsabilidade da Administração/Gestão de topo/CEO e dos respetivos Serviços de SST/SO, que tenha como principal objetivo a revisão pela gestão relativamente à SST. Recomenda-se que a ata desta reunião mencione, nomeadamente, os seguintes elementos: a) principais riscos profissionais identificados e ações implementadas que visaram minimizar as consequências na saúde dos trabalhadores; b) avaliações de risco realizadas; c) investigação epidemiológica que tenha sido efetuada a acidentes de trabalho e doenças profissionais; d) ponto de situação quanto à vigilância da saúde dos trabalhadores; e) resultados da participação e consulta dos trabalhadores; f) resultados (incluindo de eficácia) de ações preventivas e corretivas implementadas, e identificação de novas ações necessárias; g) cumprimento dos objetivos dos Serviços de SST; h) recomendações para “melhoria contínua” da SST. Nas recomendações deverá ser estabelecida uma ordem de prioridade, tendo em consideração aspetos como a relevância e o impacto na saúde e segurança dos trabalhadores, assim como o custo associado e o tempo de execução.

**14**

Os trabalhadores **avaliam anualmente a qualidade dos Serviços de SST** da empresa e estão informados dos contactos mais expeditos destes Serviços?

A avaliação do grau de satisfação do empregador e dos trabalhadores quanto às atividades desenvolvidas e prestadas pelos Serviços de SST, de acordo com critérios de qualidade pré-definidos, é de extrema relevância para avaliar a intervenção global de SST, na empresa e junto dos trabalhadores, e contribuir para a “melhoria contínua” dos Serviços de SST. Realça-se que o contrato celebrado (por exemplo, entre a empresa e a prestadora de Serviços Externos de Saúde do Trabalho) quando adequado (vide Informação Técnica 7/2014, da Direção-Geral da Saúde) poderá permitir uma análise comparativa entre as atividades contratualizadas e as atividades executadas, implementadas e/ou concluídas, podendo desta forma contribuir para a análise geral do nível de satisfação pelo empregador. É fundamental que os Serviços de SST divulguem aos trabalhadores os contactos mais expeditos destes Serviços, visando eventual contacto pelos trabalhadores para esclarecimentos e clarificações sobre SST, incluindo aos teletrabalhadores.

**15**

A empresa valoriza os **critérios de SST na seleção dos fornecedores** de bens e serviços?

Quando se procede à contratualização de fornecedores de bens e/ou serviços, a empresa poderá valorizar critérios de SST na seleção destes fornecedores (ex. garantia de organização de serviços de SST pelas empresas dos fornecedores). Desta forma, ao longo da cadeia de abastecimento ou de prestação de bens e serviços é assegurada a SST de todos os trabalhadores, o que promove a cultura em SST/SO.



CULTURA SST/SO DA SUA EMPRESA

Se este procedimento desencadear uma melhoria em SST/SO na sua empresa, partilhe connosco através das redes sociais da DGS, com **#CulturaSST/SO**



FICHA TÉCNICA

Portugal. Ministério da Saúde.
Direção-Geral da Saúde.
Programa Nacional de Saúde
Ocupacional. Divisão de Saúde
Ambiental e Ocupacional.
Direção de Serviços de
Prevenção da Doença e
Promoção da Saúde.

Edição: Direção-Geral da Saúde.

Autores: Sandra Moreira,
Carolina Nunes, José Rocha
Nogueira.
Programa Nacional de Saúde
Ocupacional.

Lisboa, abril 2022