

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**RELATÓRIO DE ESTÁGIO**

**PROMOÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: AS  
PRÁTICAS NA MOTA-ENGIL ATIV**

**DANIELA ALEXANDRA DA FONSECA SARAIVA**

**OUTUBRO - 2023**

# **MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

## **TRABALHO FINAL DE MESTRADO RELATÓRIO DE ESTÁGIO**

**PROMOÇÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: AS  
PRÁTICAS NA MOTA-ENGIL ATIV**

**DANIELA ALEXANDRA DA FONSECA SARAIVA**

### **ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA MARIA JOÃO FERREIRA NICOLAU  
DOS SANTOS (ISEG)  
EUNICE SOLDA (MOTA-ENGIL ATIV)**

**OUTUBRO - 2023**

## Agradecimentos

Com este relatório dou por terminado o meu Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, uma das etapas mais importantes da minha vida. Foram dois anos de muita aprendizagem, esforço, noites mal dormidas, mas no final de tudo uma enorme satisfação e um sentimento de dever cumprido. Sempre soube que sozinha nada seria possível, por isso agradeço ao meu grupo de amigos da faculdade que em tudo nos ajudamos e apoiamos.

Em primeiro lugar, devo um agradecimento muito especial aos meus pais, Rui e Sónia, que mesmo longe sempre se esforçaram para tudo dar certo e apoiaram-me em tudo, sem eles nada disto seria possível.

De seguida devo um agradecimento à minha avó, Engrácia, que esteve comigo todos os dias e sempre me apoiou. Não esquecendo os meus tios, Paulo e Paula, e os meus primos, Victória e Frederico, que mesmo longe sempre se preocuparam e deram muita força para isto ser possível.

Ao Carlos Lima que me acompanhou nas noitadas de estudo, deu-me força em momentos mais difíceis, incentivou-me a escrever o presente relatório e nunca me deixou dizer a palavra “desistir”. Obrigada por tudo meu amor.

Um agradecimento especial a todos os amigos (família), aos que estão presentes e aqueles que já partiram, foram muito importantes nesta etapa.

À professora Maria João Santos, orientadora do presente relatório, que apesar da minha ausência nunca deixou de dar algum *feedback* e apoiar no que era necessário, muito obrigada.

Por último, à equipa de Recursos Humanos com quem aprendi muito e sempre se disponibilizou a ajudar e a ensinar. Espero que tenha sido tão gratificante para eles como foi para mim pertencer à equipa.

## Resumo

O presente Trabalho Final de Mestrado apresenta a descrição das atividades e práticas relacionadas com a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) realizadas em contexto de estágio na empresa ME ATIV, uma entidade do Grupo Mota-Engil. A ME ATIV é especializada em projetos, gestão, construção e manutenção de espaços exteriores, tendo alcançado reconhecimento notável na indústria paisagística.

O estágio proporcionou uma experiência valiosa, com um foco particular na área da Medicina do Trabalho (MT), que abrangeu exames médicos periódicos, de admissão, ocasionais e gestão de Acidentes de Trabalho (AT). Estas atividades foram conduzidas com um compromisso claro, garantir a saúde e o bem-estar dos colaboradores, demonstrando o compromisso da organização com a SST.

Além da descrição detalhada das atividades realizadas durante o estágio, este relatório inclui uma análise comparativa entre a revisão da literatura sobre o tema da SST e as práticas aplicadas na empresa. Esta análise destacou a importância de alinhar os processos de Recursos Humanos (RH) com os objetivos de SST, evidenciando a necessidade de garantir que os candidatos estejam fisicamente aptos para as funções que irão desempenhar e, assim, promover a sua saúde e segurança no âmbito laboral.

A apreciação pessoal sobre o estágio e o presente relatório, revelaram a riqueza da experiência adquirida, realçando a relevância da SST na gestão de RH e a contribuição significativa da ME ATIV para o setor. O estágio proporcionou um contexto real para aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos, refletindo a necessidade de práticas eficazes de SST no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** *Gestão de Recursos Humanos; Saúde Ocupacional; Medicina no Trabalho; Prevenção de Acidentes; Estágio.*

## **Abstract**

This Final Master's Project describes the activities and practices related to Occupational Health and Safety (OHS) carried out as part of an internship at ME ATIV, a company belonging to the Mota-Engil Group. ME ATIV specializes in the design, management, construction and maintenance of outdoor spaces and has achieved notable recognition in the landscaping industry.

The internship provided valuable experience, with a particular focus on the area of occupational medicine, which covered periodic, admission and occasional medical examinations and occupational accident management. These activities were conducted with a clear commitment to ensuring the health and well-being of employees, demonstrating the organization's commitment to OSH.

In addition to a detailed description of the activities carried out during the internship, this report includes a comparative analysis between the literature review on the subject of OSH and the practices applied in the company. This analysis highlighted the importance of aligning HR processes with OSH objectives, emphasizing the need to ensure that candidates are physically fit for the jobs they will be performing and thus promote their health and safety in the workplace.

The personal assessment of the internship and the this report revealed the richness of the experience gained, highlighting the relevance of OSH in Human Resources management and ME ATIV's significant contribution to the sector. The internship provided a real context in which to apply the theoretical knowledge acquired, reflecting the need for effective OSH practices in the workplace.

**Keywords:** *Human Resources Management; Occupational Health; Occupational Medicine; Accident Prevention; Internship.*

## Índice Geral

Introdução.....	1
1. Enquadramento Teórico .....	3
1.1. Saúde e Segurança no Trabalho.....	3
1.1.2. Definição e Importância .....	3
1.1.3. Legislação e Normas de Segurança no Trabalho.....	5
1.2. Acidentes de Trabalho .....	7
1.1.2. Definição de Acidente de Trabalho .....	7
1.1.3. Causas e Consequências do Acidente de Trabalho .....	9
1.1.4. Prevenção dos Acidentes de Trabalho.....	11
1.3. Saúde Física e Mental e Bem-Estar no Trabalho .....	12
1.3.1. Medicina do Trabalho.....	14
2. Enquadramento Prático.....	18
2.1. Caracterização da Empresa.....	18
3. Descrição das Atividades Desenvolvidas .....	19
3.1. Objetivos e Metodologia .....	19
3.2. Atividades Desenvolvidas .....	20
4. Análise das Práticas de RH à Luz do Enquadramento Teórico.....	24
Conclusão Crítica .....	27
Referências .....	31
ANEXOS.....	37

## **Siglas e Acrónimos**

MT- Medicina no Trabalho;

RH- Recursos Humanos;

HST- Higiene e Segurança no Trabalho;

AT- Acidentes de Trabalho;

FAT- Ficha de Aptidão para o Trabalho;

SST- Segurança e Saúde no Trabalho;

OIT- Organização Internacional do Trabalho;

SGSSO- Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.

## **Introdução**

Para finalizar o Mestrado em Gestão de Recursos Humanos pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) foi redigido o Trabalho Final de Mestrado. Durante o Mestrado tive a possibilidade de realizar um estágio curricular, que resultou no presente Relatório de Estágio. O mesmo decorreu no período compreendido entre 10 de janeiro de 2023 e 31 de abril de 2023 na empresa ME ATIV- Gestão e Manutenção de Ativos, com um total de 592 horas. O presente trabalho foi orientado, por parte do ISEG, pela Professora Doutora Maria João Santos e, por parte da empresa, pela Dra. Eunice Solda.

A ME ATIV é uma empresa que surgiu da união de duas empresas. A Vibeiras, especializada na realização de projetos, construção e manutenção de espaços exteriores, e a Manvia, que tem como foco a gestão da manutenção e prestação de serviços técnicos especializados, particularmente em edifícios, indústria e infraestruturas de água. O estágio realizado englobou as várias tarefas do dia a dia do departamento de Recursos Humanos (RH), dando especial enfoque ao tema da Medicina no Trabalho (MT).

De acordo com a Lei n.º 102/ 2009, de 10 de setembro, artigo 108.º, o empregador tem o dever de promover a realização de exames de saúde de acordo com as funções e avaliar a aptidão física do trabalhador para o exercício das mesmas. O mesmo artigo apresenta três tipos de exames, os exames de admissão, que devem ser realizados antes do início de funções ou no decorrer dos primeiros 15 dias, os exames periódicos, que são realizados anualmente para os menores de idade ou para trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores, e, por fim, os exames ocasionais que são efetuados sempre que se observem grandes alterações no trabalho ou ausência do mesmo por um período superior a 30 dias, por motivo de doença.

A MT é uma área que diz respeito ao departamento de RH e à área de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho sendo que os RH têm um trabalho mais burocrático, nomeadamente no controlo dos exames, agendamentos, garantia de que o colaborador comparece à consulta, entre outros. Por outro lado, a área de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho está mais presente nas operações para realização de tarefas, como o controlo das condições de trabalho e verificação das Fichas de Aptidão para o



Trabalho (FAT) dos colaboradores, para que estes tenham acesso a determinados trabalhos/serviços e controlo de Acidentes de Trabalho (AT).

O objetivo principal deste trabalho é demonstrar a importância da intervenção dos RH na área dos Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho, de modo a serem cumpridas todas as normas necessárias para um ambiente de trabalho seguro. Quanto aos objetivos específicos, pretende-se: i) consolidar o conceito de Higiene e Segurança no Trabalho; ii) conhecer a legislação para Higiene e Segurança no Trabalho; iii) consolidar o conceito de Acidente de Trabalho; iv) analisar as causas e consequências dos Acidentes de Trabalho; v) aprofundar formas de prevenção dos Acidentes de Trabalho; e por fim vi) explorar questões de saúde física e mental assim como de bem-estar no trabalho.

O presente trabalho está estruturado em cinco capítulos, sendo que cada um desempenha um papel fundamental na compreensão das questões relacionadas com a SST e a sua integração na área de RH. O primeiro capítulo estabelece o enquadramento teórico, fornecendo uma base sólida para a compreensão dos temas-chave, como SST, AT, Saúde Física e Mental e Bem-Estar no Trabalho, com especial foco na MT. No segundo capítulo, é apresentado o enquadramento prático, onde se apresenta a empresa ME ATIV, incluindo a sua missão, valores, áreas de atuação e estrutura organizacional. O terceiro capítulo detalha as atividades realizadas durante o estágio, delineando objetivos, metodologia e uma descrição pormenorizada das tarefas executadas. No quarto capítulo, procede-se a uma análise crítica das práticas de RH à luz do enquadramento teórico previamente estabelecido. Por fim, o quinto capítulo apresenta uma conclusão abrangente, que inclui uma reflexão sobre limitações, considerações finais e propostas de melhoria para a área de SST e RH na empresa ME ATIV.

## **1. Enquadramento Teórico**

### ***1.1. Saúde e Segurança no Trabalho***

#### ***1.1.2. Definição e Importância***

O conceito de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) remete-nos para um ambiente saudável e intrinsecamente ligado a um local de trabalho seguro. De modo geral, a definição de SST engloba estas duas vertentes, intimamente entrelaçadas, que, nos seus contextos mais amplos, são moldadas pelas condições laborais existentes (Inspeção-Geral das Atividades em Saúde [IGAS] (2018).

De acordo com Chiavenato (2009), a SST constitui atividades interligadas que impactam diretamente na continuidade da produção e na moral dos colaboradores. A saúde no trabalho diz respeito ao bem-estar físico, mental e social dos colaboradores no ambiente laboral, procurando criar condições que promovam a saúde e prevenir riscos que possam afetar negativamente os colaboradores. Segundo Gaudêncio (2011), a SST tem como objetivo preservar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Nas empresas, esta área tem-se focado no estrito cumprimento das normativas legais em vigor, estando a sua regulamentação sob a alçada do Estado, geralmente através da Inspeção do Trabalho.

Chiavenato (2009) menciona também o conceito de “Higiene no Trabalho”. Na verdade, "Higiene no Trabalho" e "Saúde no Trabalho" são termos relacionados com a área da segurança no trabalho, mas referem-se a diferentes aspetos na proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores. A Higiene no Trabalho refere-se a um conjunto de práticas e medidas que visam controlar e prevenir os riscos ocupacionais que podem afetar a saúde dos trabalhadores. Estes riscos podem incluir exposição a substâncias químicas nocivas, agentes biológicos, ruído excessivo, vibrações, radiações, entre outros. A Saúde no Trabalho, por outro lado, abrange uma gama mais ampla de questões relacionadas com a saúde física e mental dos trabalhadores, incluindo não apenas a prevenção de riscos ocupacionais, mas também a promoção do bem-estar geral dos trabalhadores (Chiavenato, 2009).

A segurança no trabalho, por sua vez, é composta por um conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas e psicológicas com o propósito de prevenir acidentes. Estas medidas englobam ações como a eliminação de condições ambientais inseguras e

a instrução e orientação das pessoas para adotarem práticas preventivas (Chiavenato, 2009). Assim, a SST consiste num conjunto de componentes que levam à prevenção de acidentes ou doenças profissionais, bem como à promoção da saúde dos trabalhadores.

Por se tratar de um tema com bastante relevância na sociedade digital (Badri et al., 2018) a ISO 45001:2018 apresenta uma definição de SST que consiste num conjunto de atividades de prevenção de lesões e problemas de saúde dos trabalhadores e oferece um local de trabalho seguro e saudável (ISO, 2018). A empresa é responsável pela saúde e segurança de cada trabalhador, responsabilidade esta que está associada à promoção e proteção da saúde física, psicológica e mental (Nam, 2019).

Segundo a NP 4397:2008, a SST é “um conjunto de intervenções que objetivam o controlo dos riscos profissionais e a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores da organização ou outros (incluindo trabalhadores temporários, prestadores de serviços e trabalhadores por conta própria), visitantes ou qualquer outro indivíduo no local de trabalho.” Assim sendo, toda a pessoa que esteja presente numa organização, independentemente de ser ou não um colaborador, possui o direito de ter garantidas as condições de SST.

Conforme declarado pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT, 2023), todos os colaboradores possuem o direito de exercer as suas funções num ambiente que garanta a sua segurança e bem-estar. A segurança no trabalho objetiva a prevenção de incidentes laborais, mediante a identificação, avaliação e controlo dos riscos inerentes à profissão. Paralelamente, a saúde no trabalho visa proteger e promover a saúde dos colaboradores. Ao providenciarem condições seguras e saudáveis no local de trabalho, as entidades empregadoras estão a fomentar a motivação e a dedicação dos seus funcionários, ao mesmo tempo que reduzem a probabilidade de ocorrência de acidentes laborais ou doenças ocupacionais. Desta forma, estão também a contribuir para o incremento da produtividade e competitividade das suas empresas (ACT, 2023).

Qualquer condição de trabalho deficitária acarreta a possibilidade de afetar tanto a saúde como a segurança de um trabalhador. Condições laborais perigosas ou prejudiciais à saúde e à segurança podem estar presentes em qualquer local e setor de atividade [IGAS, 2018]. As condições inadequadas podem também repercutir no ambiente onde os trabalhadores habitam, visto que muitas vezes o ambiente de trabalho

e o ambiente de vida se sobrepõem para diversos colaboradores. Isto significa que os perigos resultantes de condições laborais não seguras podem ter impactos sérios nos trabalhadores, nas suas famílias e na comunidade em geral [IGAS. 2018].

Importa salientar que a responsabilidade pela SST não recai exclusivamente sobre a pessoa ou a organização. Cada indivíduo deve estar envolvido e motivado no processo de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. É crucial compreender que todos têm um papel a desempenhar. A Gestão de SST exige, assim, a participação ativa de todos, visando a identificação e mitigação de riscos para a saúde em cada posto de trabalho. O objetivo é promover um ambiente laboral mais seguro e saudável para todos os envolvidos (da Silva, 2011).

### ***1.1.3. Legislação e Normas de Segurança no Trabalho***

Em Portugal, a legislação de SST é regida, em grande parte, pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que define o regime jurídico da promoção da SST. Esta lei estabelece as responsabilidades das entidades empregadoras e dos trabalhadores na criação e manutenção de um ambiente seguro. A lei aborda ainda procedimentos de avaliação de riscos, medidas preventivas e regulamentos específicos para os setores de atividade. O Artigo 5.º da lei supracitada assegura o direito dos trabalhadores a um ambiente laboral seguro e saudável. Esta responsabilidade recai sobre o empregador ou, conforme definido pela lei, sobre a entidade que gere as instalações de trabalho. O desenvolvimento económico deve ser orientado para humanizar o trabalho e promover a segurança e saúde sendo que a prevenção de riscos profissionais é central e baseada na avaliação contínua de riscos. Isto envolve uma estratégia nacional de segurança e saúde, normas para o design, fabrico e utilização de componentes, regulação de substâncias prejudiciais, promoção da saúde do trabalhador, investigação técnica, formação, e cultura de prevenção e inspeção. Estas políticas e ações requerem coordenação, avaliação de resultados e envolvimento ativo dos intervenientes, incluindo empregadores, trabalhadores e representantes. Tudo isto, visa criar um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e produtivo (Lei n.º 102/2009).

O Artigo 15.º estabelece as obrigações do empregador em relação à SST. O empregador é responsável por criar um ambiente laboral seguro e saudável em todos os

aspectos do trabalho. Esta responsabilidade é contínua e baseada em princípios gerais de prevenção, incluindo a identificação e a redução de riscos previsíveis em todas as etapas do processo produtivo, bem como a integração da avaliação de riscos nas atividades da empresa. Além disso, o empregador deve adaptar o trabalho às capacidades individuais, fornecer informações e formação adequadas aos trabalhadores, garantir a vigilância da saúde dos mesmos, estabelecer medidas para primeiros socorros e evacuação, e organizar serviços de prevenção, incluindo o fornecimento de equipamentos de proteção. Todas estas medidas devem ser implementadas em conformidade com regulamentos de SST, e o empregador deve assumir os encargos financeiros associados à prevenção, sem impor custos aos trabalhadores. Violações destas obrigações são consideradas contraordenações graves, e a conduta do empregador que contribua para situações perigosas resulta em responsabilidade civil (Lei n.º 102/2009).

A nível comunitário, a União Europeia desenvolveu diversas diretivas que influenciam a legislação nacional dos Estados-Membros. A Diretiva-Quadro 89/391/CEE estabelece princípios gerais de prevenção e define obrigações das entidades empregadoras. Foi adotada em 12 de junho de 1989 e é um dos pilares fundamentais da legislação de saúde e segurança ocupacional na União Europeia. O principal objetivo da Diretiva-Quadro é promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, prevenindo acidentes, lesões e doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer princípios gerais que devem ser implementados pelos Estados membros, com o propósito de criar um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores (Diretiva-Quadro 89/391/CEE) <sup>1</sup>

A Diretiva-Quadro 89/391/CEE também serviu de base para a criação de outras diretivas específicas de SST em diversos setores, abordando riscos específicos, como produtos químicos, agentes biológicos, vibrações, ruído, entre outros. Cada Estado membro da União Europeia deve transpor essa legislação para a sua legislação nacional e garantir a sua implementação.

1 - [https://www.iasaude.pt/Saude\\_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf](https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf)

## ***1.2. Acidentes de Trabalho***

### ***1.1.2. Definição de Acidente de Trabalho***

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2,78 milhões de trabalhadores morrem por ano, por motivos de doença relacionada com o trabalho ou AT. Cerca de 2,4 milhões das mortes estão associadas a doenças ocupacionais e mais de 380.000 são fruto de AT. Na União Europeia, o número de mortes ultrapassa os 3700 por ano e os AT são superiores a 3,2 milhões por ano (Eurostat, 2017). De acordo com o *European Labour Force Survey 2015*, 2,9% dos trabalhadores da União Europeia sofreram um acidente de trabalho no período de um ano (Eurostat, 2015). As doenças ocupacionais e acidentes não fatais afetam cerca de 300 milhões de trabalhadores por ano (OIT, 2018). Estes números têm um grande impacto nas empresas e poderiam ter sido evitados se o tema da SST fosse tratado de forma adequada e sistemática (Fruhen et al., 2019).

De acordo com Alegre (1995 citado por Gonzaga, 2016), um acidente de trabalho define-se como um evento não intencional (pelo menos da parte da vítima), de natureza atípica e inesperada, que provoca danos ao bem-estar físico ou à saúde. Este acontecimento está associado ao trabalho, sendo que ocorre durante o desempenho de uma função profissional, afetando o trabalhador.

Segundo a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, um acidente de trabalho é definido como um incidente que ocorre durante o horário e local de trabalho, resultando em lesão física, perturbação funcional, doença ou morte, com consequente redução da capacidade de trabalho. Esta definição abrange diversos cenários:

- Ocorre no local e tempo de trabalho, abrangendo o período de preparação, pausas e interrupções;
- Durante o trajeto de ida e volta para o trabalho;
- Enquanto executa tarefas com potencial benefício económico para o empregador;
- No local de trabalho ou fora dele ao participar em reuniões ou como representante dos trabalhadores;
- Em ações de formação profissional no local habitual de trabalho ou fora dele, com autorização do empregador;

- Durante o pagamento do ordenado ou tempo relacionado;
- Em locais onde é prestada assistência médica devido a um acidente anterior;
- Na realização de serviços autorizados ou consentidos pelo empregador, mesmo fora do local ou horário de trabalho;
- Durante o período legal de procura de novo emprego para trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso (Lei n.º 98/2009).

Segundo Chiavenato (2009), os AT podem ser classificados em dois tipos: (1) acidentes sem afastamento; (2) acidentes com afastamento. Nos primeiros, o trabalhador continua a desempenhar as suas funções após o acidente. Estes incidentes não são tidos em consideração nos cálculos dos coeficientes de frequência e gravidade, mas ainda assim devem ser investigados e documentados em relatórios. Ademais, as estatísticas mensais também devem refletir esses casos. No que diz respeito aos segundos, estes podem ser divididos em:

a) Incapacidade temporária - o trabalhador perde completamente a capacidade de trabalhar no dia do acidente ou por um período inferior a um ano. Ao retornar, o trabalhador retoma as suas atividades sem nenhuma redução na capacidade. O período de afastamento é calculado a partir do dia em que a gravidade da lesão se intensifica. Esta reclassificação é registada nos relatórios de acidentes e nas estatísticas mensais.

b) Incapacidade parcial e permanente - envolve uma redução parcial e permanente da capacidade de trabalho, seja no mesmo dia do acidente ou num período inferior a um ano. Alguns exemplos deste tipo de incapacidade envolvem a perda de um membro ou a perda da visão de um olho.

c) Incapacidade total e permanente – verifica-se quando há a perda total da capacidade de trabalhar de forma permanente. Alguns exemplos incluem a perda total da visão ou a perda anatômica ou incapacidade funcional de partes essenciais de mais de um membro do corpo.

(Chiavenato, 2009).

Segundo Ikechukwu e Chukwujekwu (2021) os acidentes no local de trabalho variam bastante no que diz respeito à sua natureza e causas. Assim, estes podem ocorrer, por exemplo, devido a escorregões e quedas, frequentemente atribuídos a superfícies irregulares ou obstáculos inesperados. Além disso, podem também ocorrer

devido a lesões por esforço repetitivo, a choques e colisões, queimaduras, inalação de fumos tóxicos e a exposição a ruído elevado.

De referir que o acidente de trabalho não deve ser confundido com doença profissional, já que são duas categorias distintas que podem afetar os trabalhadores (Ferreira, 2018).

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que um AT refere-se a eventos inesperados e não planeados que resultam em lesões ou danos à saúde do trabalhador. Normalmente, estes incidentes ocorrem de forma aguda e podem incluir quedas, cortes, queimaduras, entre outros. A sua ocorrência é geralmente associada a um momento específico no tempo, tornando a ligação causal entre o incidente e as lesões mais direta. Ao contrário do acidente, a doença profissional não ocorre necessariamente num período limitado após uma situação específica. Assim sendo, a doença profissional pode desenvolver-se gradualmente ao longo do tempo, devido à exposição prolongada a determinados fatores no ambiente de trabalho (p. ex.: exposição a substâncias tóxicas, condições de trabalho desfavoráveis, entre outros). Por esse motivo, as doenças profissionais muitas vezes não apresentam uma ligação tão imediata entre a exposição e o aparecimento dos sintomas como ocorre nos AT (Ferreira, 2018).

### ***1.1.3. Causas e Consequências do Acidente de Trabalho***

A ocorrência de acidentes relacionados com o trabalho pode ter um impacto significativo nas operações das organizações, muitas vezes acarretando custos cujas dimensões não são facilmente determináveis. Isto decorre, em parte, da complexidade em estabelecer com precisão os componentes envolvidos e a verdadeira relevância de cada um (IGAS, 2018).

Do ponto de vista dos trabalhadores, os custos diretos derivados de um acidente ou doença ocupacional incluem:

- A dor e o sofrimento resultantes do acidente ou doença;
- A redução dos rendimentos;
- A possibilidade de perder o emprego;
- As despesas com cuidados de saúde.

Assim, a prevenção destes incidentes revela-se de extrema importância (IGAS,



2018). Segundo Hollá et al. (2023), os AT ocorrem quando as medidas de prevenção são insuficientes para mitigar os riscos inerentes. Diversos fatores podem contribuir para a ocorrência destes acidentes, entre os quais:

- Avaliação inadequada ou fraca dos riscos envolvidos;
- Práticas inseguras adotadas no ambiente de trabalho;
- Condições adversas ou defeituosas das fontes de potencial lesão;
- Uso incorreto ou inconsistente de equipamentos de proteção individual (EPI);
- Intervenções perturbadoras de terceiros (distrações, brincadeiras, discussões).

Os AT são, frequentemente, resultado de uma interação de causas identificáveis e previsíveis, não decorrendo de um único fator isolado, mas sim de um conjunto de elementos que se conjugam para desencadear a sua ocorrência. Os processos laborais constituem um conjunto dinâmico de sistemas e subsistemas, nos quais as funções interdependentes (materiais, pessoais, técnicas e ambientais) interagem com um objetivo que se desenrola desde um estado inicial até um estado final (Pereira, 2022) <sup>2</sup>

De acordo com Pereira (2022), as consequências dos acidentes têm duas perspetivas distintas: material e humana. No âmbito material, as ramificações dos AT são variadas e estão estreitamente ligadas a fatores económicos (p. ex.: redução salarial do trabalhador, uma possível redução de renda, entre outros). No domínio humano, as consequências de um acidente podem ser extremamente nocivas. Além do sofrimento físico e emocional com que a pessoa tem de lidar, surgem preocupações de várias naturezas, designadamente em relação à readaptação física e à reabilitação profissional (Pereira, 2022). <sup>2</sup>

2- <http://hdl.handle.net/10400.26/39567>

Num estudo realizado por González et al. (2016) no qual foram analisados 117 AT de várias empresas, foi verificado que as mãos e os olhos foram as partes do corpo mais frequentemente afetadas, representando um total de 23 e 21 lesões, respetivamente. No que se refere às mãos, de acordo com os autores, esse fenómeno pode ser atribuído à sua centralidade em quase todas as atividades, especialmente nas indústrias de fabricação e construção. Esta última destaca-se como um foco significativo de AT, com 10,46% das ocorrências reportadas à Administração Regional de Saúde. A análise do estudo de González et al. (2016) revelou, também, que a ocorrência de AT foi preponderantemente causada por falhas em medidas de controlo, seguida por comportamentos inseguros. A ausência de uma abordagem controlada nessas atividades resultou, assim, numa exposição aumentada ao risco (González et al., 2016).

Outro ponto importante foi a identificação da segunda-feira como um dia com maior incidência de AT, o que, segundo os autores, pode ser associado à adaptação gradual do corpo humano à retoma das operações após um período de descanso no final de semana, já que este necessita de um período para readquirir o ritmo de movimentos no contexto laboral e ajustar-se aos potenciais perigos inerentes a esta dinâmica (González et al., 2016).

#### ***1.1.4. Prevenção dos Acidentes de Trabalho***

Uma vez que os custos derivados de AT têm um impacto significativo, sendo possível evitá-los ou preveni-los, é crucial discutir algumas medidas que o empregador deve assegurar para todos aqueles que fazem uso das suas instalações, incluindo indivíduos com mobilidade reduzida. Isto também abrange as áreas sociais e de bem-estar. Estas medidas são essenciais para promover a segurança, o bem-estar e a eficiência no ambiente de trabalho, reduzindo o risco de acidentes e os custos associados a eles (ePortugal.gov, 2023). 3

3- <https://eportugal.gov.pt/cidadaos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/trabalho-e-reforma-em-portugal/seguranca-e-saude-no-trabalho-em-portugal>

Conforme referido por Robson (2001), as empresas implementam intervenções primárias de segurança, no sentido de promover a segurança no trabalho e reduzir a quantidade ou a gravidade dos acidentes. Uma ação de segurança pode ter origem no local de trabalho, tanto por parte dos trabalhadores como do empregador, ou pode ter origem por parte de uma entidade externa como autoridades públicas ou parceiros sociais. As intervenções com o objetivo de prevenir os AT podem atuar a vários níveis, micro (individual), meso (grupal) ou macro (organizacional) (Dyrborg, 2011; Haslam et al., 2005; Hofmann et al., 1995; Landeweerd et al., 1990; Lund & Aarø, 2004; Spangenberg, 2010).

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SGSSO) tem vindo a tornar-se muito comum nos últimos 20 anos (Santos et al., 2013). O SGSSO consiste na capacidade de as empresas criarem um conjunto de condições para promoverem locais de trabalho seguros e saudáveis, com o objetivo de evitar lesões relacionadas com o exercício das suas funções. Neste sentido, é fundamental que as empresas diminuam drasticamente os riscos da SST, promovendo medidas capazes de prevenir e proteger os seus trabalhadores (ISO 45001:2018) (ISO, 2018). As empresas, ao implementarem a ISO 45001:2018 (ISO, 2018) têm grandes benefícios como o aumento da produtividade, a redução de custos associados a paragens e perdas, e a melhoria da qualidade dos serviços e conseqüentemente dos produtos (Albrechtsen et al., 2019).

A implementação do SGSSO está associada a uma redução de AT, aumento da satisfação e motivação dos trabalhadores, levando a uma redução de custos com acidentes e doenças, melhorando a qualidade dos produtos e serviços, reduzindo o absentismo e aumentando a produtividade. As empresas com SGSSO têm consciência que este está associado a uma melhoria da sua imagem e posição no mercado. No que diz respeito à implementação da norma ISO 45001 ainda não é evidente a sua importância, e existe mesmo algum desconhecimento sobre as obrigações legais a que as empresas estão sujeitas.

### ***1.3. Saúde Física e Mental e Bem-Estar no Trabalho***

A saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores constituem um aspeto de extrema importância para os próprios trabalhadores e para as suas famílias, bem como

para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas, e, conseqüentemente, para as economias dos países e do mundo (OMS, 2010). De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS) em 2010, a Saúde no Trabalho é definida como um conjunto de atividades no âmbito da SST que analisa as relações entre os trabalhadores e o seu trabalho. O seu objetivo não é apenas prevenir AT e doenças profissionais, mas também promover a saúde e a qualidade de vida. Isto implica melhorar continuamente as condições de saúde, tanto físicas como mentais, e promover uma interação saudável entre as pessoas, o seu ambiente social e o trabalho.

O bem-estar organizacional abrange uma ampla gama de fatores associados à vida profissional, englobando não apenas a qualidade e a segurança do ambiente físico, mas também a percepção e o conforto dos trabalhadores no ambiente laboral. Além disso, inclui a análise do ambiente de trabalho em si, a estruturação das tarefas e a atmosfera geral dentro da organização (International Labour Organization, s.d.). Nesse contexto, a MT desempenha um papel fundamental na prevenção de danos à saúde mental e social dos trabalhadores, protegendo-os contra riscos à segurança e saúde, e criando ambientes de trabalho que se adequem às suas capacidades psicológicas e fisiológicas. O médico do trabalho realiza avaliações periódicas da saúde dos trabalhadores, destacando os riscos ocupacionais aos quais estão expostos (OMS, 2010).

Um ambiente laboral saudável revela-se crucial para manter resultados positivos num contexto muitas vezes agitado. O fator primordial que impacta a motivação, a felicidade dos colaboradores e, conseqüentemente, a sua produtividade e eficiência, é precisamente o ambiente em que trabalham. Ter um ambiente de trabalho saudável não apenas beneficia a empresa, mas também pode impulsionar o aumento das vendas. Uma vez que um ambiente laboral saudável eleva a produtividade e minimiza custos ligados ao absentismo, rotatividade, compensações e cuidados médicos, este acaba por ser vantajoso para a organização (Kodarlikar & Umale, 2020). Um ambiente laboral saudável assegura a manutenção das capacidades físicas e mentais dos trabalhadores durante a sua rotina diária. Para promover um ambiente de trabalho saudável, é essencial considerar a disponibilização de instalações que promovam o bem-estar. Exemplos destas instalações incluem as cadeiras ergonómicas e a iluminação adequada. Uma cadeira adequada e uma iluminação suficiente têm um papel crucial na salvaguarda do bem-estar dos trabalhadores e na otimização do seu desempenho

profissional. O desconhecimento dos elementos fundamentais de um ambiente laboral saudável pode resultar em *stress* no trabalho. Um ambiente laboral saudável, como um escritório bem concebido e a disposição adequada do mobiliário, pode incrementar a produtividade, elevar a moral dos trabalhadores e reduzir o nível de *stress* (Asmui et al., 2012).

A Figura 1 ilustra os quatro cenários, segundo a OMS, nos quais se podem adotar as medidas mais eficazes para promover ambientes laborais saudáveis. Estas formas de influência frequentemente interagem, como evidenciado na figura abaixo. 4



**Figura 1.** *Fatores que influem nos ambientes de trabalho saudáveis*

Fonte: Adaptado de: OMS (2010, p.9).

### ***1.3.1. Medicina do Trabalho***

Dentro do contexto da promoção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros, é crucial abordar o papel fundamental da MT. Um dos principais âmbitos é salvaguardar a saúde e o bem-estar físico, mental e social dos seus colaboradores, que desempenham um papel crucial na produtividade, desempenho e contribuição das empresas para o progresso socioeconómico, entre outros aspetos relevantes (Teixeira, 2011).

4. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>

De acordo com a DCPH-A (Defense Centers for Public Health – Aberdeen, 2023), a MT é uma especialidade médica que se centra na prevenção de lesões e doenças relacionadas com o trabalho, em trabalhadores individuais e em grupos de trabalhadores. Além disso, presta apoio, através de aconselhamento médico, aos profissionais de RH e aos gestores que tomam decisões sobre contratação, retenção, despedimento e adaptação. O diagnóstico e o tratamento podem, ou não, fazer parte das práticas da MT. Os especialistas em MT colaboram de perto com diversas disciplinas que monitorizam e analisam riscos potenciais ligados ao trabalho, tais como higiene industrial, ergonomia e segurança (DCPH-A). De referir que as doenças relacionadas com o trabalho são comuns e de origem multifatorial. Algumas dessas doenças incluem: hipertensão (Trudel et al., 2020); doença cardíaca isquémica (Li et al., 2020); problemas musculoesqueléticos (Tegenu et al., 2021; Kasaw et al., 2020); problemas de visão (Das et al., 2022) e doenças pulmonares (Vlahovich & Sood, 2021); *burnout* (Lastovkova et al., 2018).

Em Portugal, a obrigatoriedade de o trabalhador comparecer às avaliações de saúde realizadas pelo médico do trabalho está prevista no artigo 211.º do Código do Trabalho, que foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Este artigo estabelece que o trabalhador é obrigado a comparecer às consultas de MT, bem como a prestar as informações necessárias para a avaliação do seu estado de saúde em relação ao trabalho que desempenha. O mesmo artigo define ainda que o incumprimento desta obrigação pode levar à suspensão do contrato de trabalho, enquanto perdurar a recusa injustificada, e que a falta de comparecimento sem justificação pode ser considerada como falta grave.

Também no Artigo 108.º da Lei n.º 102/2009, é contemplada a questão dos exames médicos obrigatórios. Este artigo em específico, estabelece regras claras para a realização de consultas de vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a sua aptidão física e mental para o trabalho, bem como proteger a sua saúde e bem-estar no ambiente laboral.

As principais disposições do Artigo 108.º incluem:

1. O empregador é responsável por garantir a realização de consultas de vigilância da saúde para os seus trabalhadores;
2. As consultas devem ser conduzidas por um médico com qualificações

necessárias e apto para avaliar a saúde dos trabalhadores de forma adequada;

O Artigo 108.º também define a frequência com que essas consultas devem ser realizadas:

3. Exames de admissão: devem ser realizados antes do início da prestação de trabalho ou, em situações de urgência, nos 15 dias seguintes;

4. Exames periódicos anuais para menores de idade e para trabalhadores com mais de 50 anos, e de 2 em 2 anos para os demais trabalhadores;

5. Exames ocasionais sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam afetar a saúde, e no caso de regresso ao trabalho após uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente;

6. O médico do trabalho tem o poder de ajustar a frequência dos exames com base na saúde do trabalhador e nos resultados da prevenção de riscos profissionais na empresa;

7. O médico do trabalho deve considerar os resultados de exames anteriores e cooperar com o médico assistente para fornecer uma avaliação abrangente da saúde do trabalhador;

8. A violação das disposições deste artigo, como a não realização adequada das consultas de vigilância da saúde ou a utilização de um médico não habilitado, pode ser considerada uma infração grave, sujeita a penalizações.

(Lei n.º 102/2009).

Assim, a legislação portuguesa estabelece que todos os trabalhadores têm a obrigação de passar por consultas médicas ocupacionais, sendo que as entidades empregadoras têm a responsabilidade de garantir a realização das mesmas. As consultas com o médico do trabalho devem ser agendadas com antecedência e a comunicação sobre a data, hora e local deve ser feita aos trabalhadores, de forma oral ou por escrito. Os trabalhadores devem confirmar a sua presença utilizando o mesmo meio pelo qual foram notificados. Caso não possam comparecer, é necessário informar a entidade empregadora e propor uma nova data e hora. Embora se tente agendar as consultas dentro do horário de trabalho, é possível que estas ocorram fora desse período. Mesmo nessas situações, é dever do trabalhador comparecer à consulta. É essencial frisar que todas as despesas relacionadas com as consultas, exames e análises realizados pela MT

são da inteira responsabilidade das entidades empregadoras. Os trabalhadores não devem incorrer em qualquer custo relacionado com esses procedimentos (Figueiredo, 2020).

O papel desempenhado pelo médico do trabalho nos serviços de SST tem vindo a evoluir para uma abordagem mais proativa e integrada. A complexidade da saúde no trabalho exige um papel preventivo que implica um conhecimento aprofundado dos processos de produção, do perfil dos trabalhadores e das redes de relações internas e externas. Isto permite a aplicação de conceitos e técnicas provenientes de diversas áreas do conhecimento como parte integrante da gestão da saúde no trabalho. No âmbito da procura por soluções para diversas problemáticas, o médico do trabalho tem, cada vez mais, interagido com diferentes setores, procurando uma compreensão abrangente (Bacalhau, 2020).



## 2. Enquadramento Prático

### 2.1. Caracterização da Empresa

A ME ATIV é uma empresa nova pertencente ao Grupo Mota-Engil e surge da junção da Manvia e da Vibeiras (Mota-Engil Ativ, 2022). A Vibeiras, fundada em 1989, foca-se nos projetos, na gestão, na construção e na manutenção de espaços exteriores. Ao longo do tempo tem vindo a crescer de forma sustentável, tendo sido reconhecida na indústria paisagística, nomeadamente em parques e jardins, em infraestruturas, nas florestas e nos relvados. A Manvia é uma empresa com mais de 23 anos que tem vindo a criar reputação na área da gestão, da manutenção e da prestação de serviços técnicos, especializados em edifícios, na indústria e infraestruturas de água. Assim, a ME ATIV une dois mundos, equipas diversificadas, especializadas e qualificadas, dando origem a uma só marca.

A ME ATIV suporta a sua atividade em seis áreas diferentes, *facility management*, indústria, água e sistemas ambientais, paisagismo, agricultura e sustentabilidade e energia e carbono. No Anexo 1 apresenta-se uma descrição detalhada das áreas da atuação da empresa.

A ME ATIV conta com cerca de 930 trabalhadores, mais de 200 contratos ativos e um volume de negócio de 75 milhões de euros. A empresa apresenta como missão “o desempenho eficiente dos ativos e o bem-estar dos utilizadores”, comprometendo-se com a criação de soluções integradas para a gestão e manutenção dos ativos, focada na eficiência operacional, energética, hídrica e carbónica, e criando valor para os diferentes *stakeholders*, nomeadamente através da capacitação e valorização dos colaboradores, libertando os clientes para o foco no desenvolvimento do seu negócio. Além disso, também promovem espaços seguros e qualidade de vida aos seus utilizadores, criando assim valor para todos (Mota-Engil Ativ, 2022). No Anexo 2 apresenta-se, de forma mais detalhada, os valores, visão e propósito da empresa.

No que diz respeito ao organograma da empresa, este encontra-se no Anexo 3. Este organograma reflete a estrutura organizacional que sustenta todas as operações e atividades. Este organograma é uma representação visual da hierarquia e das relações de liderança dentro da organização, sendo essencial para a compreensão da estrutura da empresa.

### 3. Descrição das Atividades Desenvolvidas

#### 3.1. Objetivos e Metodologia

O presente estágio teve como objetivo pôr em prática todo o vasto leque de conhecimentos adquiridos durante o Mestrado, reforçando desta forma a possibilidade de verificar a teoria obtida *versus* a prática exercida num departamento de RH. Por outro lado, é de destacar a importância que este teve, face à possibilidade de perceber, no presente mercado de trabalho, que áreas de RH se apresentam como cruciais, e de certa forma, indispensáveis, levando assim a uma análise mais pormenorizada. Na sequência dos objetivos traçados tive a possibilidade de ser inserida na equipa de RH da ME ATIV durante quatro meses.

Para elaboração do presente relatório de estágio foi adotada uma metodologia qualitativa utilizando técnicas como observação participante e não participante e análise documental. A observação permite a recolha de informação e análise de comportamentos em diferentes contextos (Fetters & Rubinstein, 2019). Por meio da observação e da formação *on-the-job* é possível obter as competências necessárias para o desenvolvimento das atividades (Sim, 2020). A análise documental consiste na análise e interpretação de documentos para formação de conhecimentos (Kripka et al., 2015), permitindo recolher informação sobre a empresa. Esta análise abrangeu vários elementos, incluindo a análise minuciosa dos processos internos da empresa. Ao analisar detalhadamente estes processos, foi possível identificar áreas de melhoria, otimizar fluxos de trabalho e garantir que tudo estivesse a funcionar de forma adequada e eficaz. Além disso, foi conduzida uma análise minuciosa de um arquivo com os protocolos necessários para a realização das consultas médicas. Estes protocolos eram essenciais para garantir que as consultas fossem realizadas de acordo com os padrões e diretrizes estabelecidos. A compreensão completa destes protocolos revelou-se vital para garantir que os colaboradores recebessem os cuidados de saúde adequados.

Outro aspeto da análise documental incluiu a revisão constante do organograma da empresa. Esta análise tinha como objetivo identificar as chefias e a estrutura hierárquica da organização. Obter um conhecimento claro desta estrutura era

fundamental para facilitar a comunicação e a tomada de decisões eficazes dentro da empresa.

Além disso, acompanhava de perto as ordens de serviço, o que envolveu a revisão e o acompanhamento regular das instruções e diretrizes fornecidas pela empresa para garantir que estivessem atualizadas e a ser seguidas adequadamente. Estas ordens de serviço eram essenciais para manter a consistência nas operações e garantir que todos os colaboradores estivessem cientes das suas responsabilidades.

### ***3.2. Atividades Desenvolvidas***

As tarefas que desempenhei durante o estágio concentraram-se em atividades de relevância vital para a segurança e o bem-estar dos colaboradores. Estas englobam o registo de todos os AT, bem como a tarefa de marcar exames médicos periódicos, ocasionais e de admissão para os colaboradores. Estas ações não só reforçaram a importância da prevenção e cuidado, como também realçaram o compromisso da organização com a manutenção da saúde dos seus colaboradores.

Relativamente ao registo de AT, destacam-se as seguintes tarefas:

- Recolha detalhada de informações sobre o acidente, incluindo data, hora e local da ocorrência;
- Identificação precisa dos envolvidos, incluindo os nomes dos trabalhadores afetados e de eventuais testemunhas;
- Rececionar os relatórios com a informação minuciosa das circunstâncias que levaram ao acidente, abrangendo os procedimentos, equipamentos ou substâncias envolvidas;
- Documentação dos danos físicos, lesões ou prejuízos materiais que resultaram do acidente;
- Avaliação das medidas de primeiros socorros ou assistência médica prestadas imediatamente após o incidente;
- Arquivo sistemático e seguro dos registos, assegurando a sua acessibilidade para futuras análises e relatórios de segurança no trabalho.

Estas tarefas revelaram-se cruciais para garantir a conformidade com as regulamentações de segurança, e também desempenham um papel fundamental na

identificação de áreas de risco e na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos os colaboradores.

Em relação às atividades relacionadas com a MT, destacam-se as seguintes tarefas:

- **Agendamento de exames:** envolveu o agendamento de exames médicos necessários para os colaboradores, incluindo exames periódicos, de admissão, ocasionais e outros requisitados pela legislação ou políticas internas;
- **Comunicação com os colaboradores:** envolveu comunicar-me de forma clara e eficaz com os colaboradores sobre os exames médicos necessários, informando-os sobre datas, horários, procedimentos e requisitos prévios;
- **Coordenação de logística:** implicou garantir que os exames eram realizados de forma eficiente e conveniente para os colaboradores, escolhendo locais adequados, fornecendo instruções sobre as preparações necessárias e solucionando eventuais dúvidas ou problemas logísticos;
- **Gestão de agendas:** envolveu manter continuamente uma agenda organizada para marcar os exames de acordo com as datas necessárias, respeitando prazos e assegurando que os colaboradores não passassem por atrasos desnecessários;
- **Documentação e registos:** incluiu manter registos precisos e atualizados dos exames realizados por cada colaborador, garantindo que a documentação estava em conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis;
- **Colaboração com fornecedores:** a empresa mantém uma sólida e eficiente colaboração com os fornecedores, e esta parceria desempenha um papel crucial no dia-a-dia. Uma das colaborações mais significativas é com uma empresa de prestação de serviços que faz parte do mesmo grupo empresarial. No departamento de RH, assumi a responsabilidade de garantir que todas as informações necessárias fossem transmitidas de maneira precisa e oportuna a esta empresa parceira;
- **Apoio aos colaboradores:** implicou a prestação de assistência e de esclarecimentos aos colaboradores em relação aos exames médicos, respondendo a dúvidas e dando as orientações devidas, quando necessário;
- **Avaliação e Acompanhamento:** envolveu o acompanhamento dos resultados dos exames, bem como as ações tomadas conforme as recomendações

médicas, garantindo que qualquer necessidade de acompanhamento fosse devidamente atendida.

Durante todas as tarefas que desempenhei ao longo do estágio fiz questão de ter um cuidado especial com a confidencialidade dos dados envolvidos, sobretudo considerando que se tratava de informações sensíveis e pessoais. Esta atenção rigorosa à privacidade dos dados foi uma constante em todas as minhas responsabilidades, sobretudo quando se tratava da marcação de exames médicos para os colaboradores.

Tendo em conta que os dados médicos são de natureza particular e podem revelar informações pessoais sensíveis, adotei uma postura de total descrição em cada etapa do processo. Desde o momento da comunicação inicial com os colaboradores sobre os exames médicos até à obtenção e arquivamento dos resultados, sempre me esforcei no sentido de garantir que as informações fossem tratadas com o mais alto grau de sigilo. Este compromisso com a confidencialidade estendeu-se à coordenação logística dos exames. Ao selecionar locais adequados e estabelecer procedimentos claros para a realização dos exames, assegurei-me de que os colaboradores se sentissem confortáveis e seguros ao partilharem as informações médicas. Adicionalmente, ao trabalhar em colaboração com prestadores de serviços médicos externos, enfatizei a importância da confidencialidade e a necessidade de proteger os dados dos colaboradores. Na análise e gestão dos resultados dos exames, reforcei a importância de partilhar apenas as informações relevantes e necessárias, respeitando rigorosamente as orientações de confidencialidade. A manutenção de registos seguros também fez parte deste compromisso, assegurando que a documentação estivesse acessível apenas para as partes autorizadas.

Além das atividades mencionadas anteriormente, desempenhei diversas outras funções essenciais no departamento de RH. Estas tarefas abrangiam uma ampla gama de responsabilidades, todas fundamentais para o bom funcionamento da empresa e o bem-estar dos colaboradores. Uma das minhas responsabilidades incluía manter uma ligação constante com a equipa de Higiene e Segurança no Trabalho (HST). Esta colaboração era fundamental, uma vez que a equipa de Higiene e Segurança estava no terreno e desempenhava um papel crucial na gestão de informações sobre AT. Através dessa cooperação, garantíamos que todas as informações pertinentes eram transmitidas de

maneira eficaz, permitindo-nos manter um registo preciso de todos os incidentes ocorridos.

Outra tarefa importante era a solicitação da Ficha de Aptidão para o Trabalho (FAT) após a realização de consultas médicas. Este passo era essencial porque alguns dos nossos clientes possuíam plataformas próprias que exigiam informações específicas sobre os nossos colaboradores. A FAT era uma das informações cruciais, e não estando completa, os colaboradores não poderiam aceder aos clientes. Portanto, garantir que esta informação fosse devidamente registada e partilhada era de extrema importância. Adicionalmente, realizávamos uma análise mensal das FAT's que estavam prestes a caducar e preparávamos um arquivo com informações essenciais, como centro de custo, categoria profissional e chefia direta. Este processo não só nos ajudava a manter o controlo, mas também o contacto com os colaboradores e garantir que eles não perdessem as suas consultas médicas programadas. Em relação aos exames médicos realizados, estes eram determinados de acordo com a função de cada colaborador. Quanto mais específica a função, mais exames eram realizados. Até ao momento, existem três protocolos distintos: administrativos, técnicos e técnicos de cimenteiras.

Quanto aos AT, após a recolha de todas as informações necessárias, eu era responsável por registar o incidente no *site* da seguradora, em particular na Fidelidade, e ao mesmo tempo fazia o acompanhamento dos prolongamentos das baixas ou altas. Com base nestas informações, registava os eventos no sistema SAP para dar suporte aos colegas responsáveis pelo processamento salarial.

Em suma, em todas as questões relacionadas com a MT e AT, eu era o ponto de contacto e prestava apoio em todas as situações. Quando necessário, também mantinha contacto direto com a equipa de Higiene e Segurança para garantir uma gestão eficiente e eficaz destas questões críticas para a empresa e seus colaboradores.

## **4. Análise das Práticas de RH à Luz do Enquadramento**

### **Teórico**

Na teoria, a SST é apresentada como um conjunto de componentes que visam prevenir acidentes e doenças profissionais, promovendo a saúde dos trabalhadores. As diretrizes da Autoridade para as Condições do Trabalho enfatizam que todos os colaboradores têm o direito de trabalhar num ambiente seguro e saudável, o que envolve a identificação, avaliação e controlo dos riscos no local de trabalho. Além disso, a saúde no trabalho não só protege os trabalhadores, mas também contribui para a produtividade e competitividade das empresas (ACT, 2023).

Durante o período de estágio, tive a oportunidade de realizar várias atividades práticas que desempenharam um papel fundamental na segurança e no bem-estar dos colaboradores da organização. É interessante notar que estas atividades se alinham com a teoria, fornecendo uma compreensão mais profunda e uma aplicação prática dos conceitos discutidos na literatura. Uma das atividades essenciais que desempenhei foi o registo de AT, envolvendo a documentação detalhada de eventos inesperados e não planeados que resultaram em lesões ou danos à saúde dos trabalhadores. A base teórica para esta atividade foi fornecida por autores como Ferreira (2018) e pelo estipulado no Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro. Conforme estabelecido por este decreto, um acidente de trabalho é caracterizado como um evento que ocorre durante o período de trabalho, tanto em termos de localização quanto de tempo, e que resulta direta ou indiretamente em lesões corporais, distúrbios funcionais, doenças que causem diminuição na capacidade de trabalho, ou mesmo em óbito (Decreto-Lei n.º 503/99). A teoria também destacou como a ocorrência de acidentes relacionados com o trabalho pode ter impactos significativos nas operações das organizações, muitas vezes acarretando custos complexos devido à dificuldade em estabelecer a verdadeira relevância de cada componente envolvida (IGAS, 2018). Conforme afirmado por Kim e Park (2021), os AT não originam apenas sérios prejuízos físicos e/ou psicológicos para os trabalhadores, mas também têm repercussões substanciais na gestão empresarial. Estas repercussões incluem custos associados a indemnizações para as vítimas, interrupção da produção, deterioração da imagem corporativa, entre outros fatores. De acordo com Paskarini e colegas (2019), verifica-se um aumento anual nos AT. Estes

incidentes não só causam lesões aos trabalhadores, comprometem a sua saúde e afetam o seu capital humano, mas também resultam num aumento dos custos sociais para o país. Por conseguinte, torna-se evidente que a prevenção e a avaliação adequadas dos AT são fundamentais

Outra atividade crucial que realizei foi o agendamento de exames médicos periódicos, ocasionais e de admissão para os colaboradores. A teoria aqui foi enriquecida pela compreensão de que a MT desempenha um papel vital na prevenção de danos à saúde mental e social dos trabalhadores. Isto inclui a proteção contra riscos à segurança e saúde, bem como a criação de ambientes de trabalho adequados às capacidades psicológicas e fisiológicas dos colaboradores. De acordo com Gomero e colegas (2006), a MT desempenha uma função fundamental na redução da incidência de doenças e lesões no ambiente de trabalho, aliviando o sofrimento dos trabalhadores e promovendo a saúde ao longo das suas vidas profissionais. Os médicos do trabalho são consultores especializados que fazem parte das equipas de gestão das empresas. Estes profissionais desempenham um papel ativo no planeamento e na reformulação dos processos de trabalho, garantindo a conformidade com as normas de saúde e segurança, requisitos legais e melhores práticas organizacionais. Também desempenham um papel importante na Gestão dos RH relacionados com a saúde e segurança no local de trabalho (Gomero et al., 2006). A OMS (2010) destacou a importância das avaliações periódicas da saúde dos trabalhadores e como estas ajudam a identificar e a mitigar os riscos ocupacionais.

De forma a aprofundar a análise crítica e a confrontar a teoria com a prática, adotou-se uma metodologia estruturada no decorrer do estágio. Assim, conforme explicado anteriormente, procedeu-se à recolha de dados através de observações no local de trabalho e de documentos. Com base nestes dados, foi possível realizar uma comparação com as teorias discutidas na literatura. Para facilitar esta análise, desenvolveu-se uma tabela-resumo, onde se alinham as evidências empíricas obtidas com as teorias mais pertinentes, o que possibilitou uma avaliação mais precisa da aplicabilidade e relevância destas teorias no contexto prático da organização.

Tabela- Resumo da comparação entre a teoria e a prática



<b>Práticas observadas durante o estágio</b>	<b>Conceitos teóricos correspondentes</b>
Registo detalhado de ATs	Teoria de prevenção de ATs de Ferreira (2018)
Agendamento de exames médicos	Importância da MT na prevenção de danos (Gomero et al., 2006)
Observação das condições de trabalho	Diretrizes da ACT sobre ambiente de trabalho seguro (ACT, 2023)

A análise dos dados revelou que, em grande parte, as práticas de RH na organização estavam alinhadas com as teorias estudadas. A título de exemplo, o registo em detalhe de ATS refletiu a ênfase na teoria da documentação como ferramenta fulcral para a prevenção de futuros acidentes. Não obstante, também foram identificadas algumas discrepâncias. Assim, foi observado que, apesar dos fundamentos teóricos frisarem a importância de um ambiente de trabalho seguro, algumas condições verificadas no local de trabalho não estavam perfeitamente alinhadas com estas diretrizes, indicando áreas para melhoria.

Em síntese, esta análise crítica permitiu identificar de que forma as práticas de RH são congruentes com a teoria, bem como perceber onde e como podem estas serem melhoradas. Este processo evidenciou a necessidade de uma avaliação contínua e adaptativas das práticas de RH, visando a conformidade com os pressupostos teóricos.

## **Conclusão Crítica**

Durante o meu estágio na empresa ME ATIV- Gestão e Manutenção de Ativos concentrei-me em atividades cruciais para garantir a segurança e o bem-estar dos colaboradores. Estas tarefas destacaram a importância da prevenção e cuidado, refletindo o compromisso da organização com a saúde dos seus colaboradores. Nesta fase final, posso afirmar que foi possível atingir com sucesso os objetivos inicialmente estabelecidos, contribuindo significativamente para o aprofundamento do conhecimento e experiência no campo da SST.

Um dos objetivos específicos consistia em consolidar o conceito de HST. Ao envolver-me diretamente nas atividades relacionadas com a MT, como a marcação de exames e a gestão de AT, adquiri uma compreensão ampla da importância da SST para a preservação da saúde e do bem-estar dos colaboradores, bem como para o desempenho e competitividade da empresa. Outro objetivo foi conhecer a legislação aplicável à HST. Ao vivenciar a aplicação prática destas leis e regulamentos no contexto organizacional, desenvolvi uma compreensão mais profunda das obrigações legais e da sua relevância para a empresa.

No que diz respeito à rotina de Higiene e Segurança no ramo de atividade da empresa, este estágio proporcionou um panorama detalhado, com destaque para as questões de saúde dos colaboradores, envolvendo a gestão de exames médicos, o acompanhamento de AT e a colaboração com a equipa de HST para criar um ambiente de trabalho seguro. Um aspeto crucial foi a compreensão do papel dos RH na promoção da SST. Ao trabalhar no departamento de RH, pude perceber como esta área desempenha um papel estratégico na coordenação das atividades relacionadas com a MT e na garantia do cumprimento das diretrizes de SST. Além disso, no âmbito da MT, identifiquei desafios importantes, incluindo a gestão confidencial dos dados médicos dos colaboradores e a necessidade de me manter atualizada em relação às regulamentações e práticas em constante evolução na área da SST.

Concluindo, as atividades desenvolvidas foram cruciais para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável e refletem o compromisso da organização com a saúde dos seus colaboradores. Apesar de ter desempenhado diversas tarefas fundamentais relacionadas com a SST dos colaboradores, não posso ignorar algumas

limitações e desafios que surgiram ao longo do percurso. Assim, é importante mencioná-los para futuras melhorias. Uma das limitações relacionou-se com a minha falta de experiência prévia inicial. Como estagiária, tive de aprender muitos conceitos e procedimentos novos rapidamente, o que, por vezes, gerou um processo de adaptação mais demorado. Outra das limitações teve a ver com a carga de trabalho que, muitas vezes, era elevada. A gestão dos AT, assim como a coordenação dos exames médicos, envolviam uma quantidade significativa de trabalho. Como tal, em alguns momentos, esta carga de trabalho levava a pequenos atrasos e à falta de atenção a determinados detalhes. As dificuldades de comunicação também emergiram como um obstáculo inicial. Apesar de ter procurado sempre comunicar de forma clara com os colaboradores sobre os exames médicos, por vezes, surgiram dificuldades de comunicação devido a mal-entendidos ou a barreiras linguísticas. Também a necessidade de manter a confidencialidade de dados médicos sensíveis, apesar de ser uma prioridade, representava igualmente um desafio constante. Qualquer deslize na segurança destas informações poderia ter sérias repercussões. Por fim, a complexidade dos procedimentos também constituiu um desafio inicial. A gestão de exames médicos e de AT envolviam procedimentos complexos e detalhados, exigindo um elevado grau de organização e atenção aos pormenores, o que era desafiador, sobretudo em momentos de pressão.

No entanto, convém referir que, com o apoio da equipa e com o passar tempo, consegui superar estes desafios. A orientação da equipa e a formação adicional foram fundamentais para o meu desenvolvimento profissional. Em suma, considero que a minha experiência de estágio foi extremamente valiosa para o meu desenvolvimento profissional. Identificar as limitações supracitadas permitiu-me reconhecer áreas onde posso continuar a aprender e crescer.

Por fim, com base na experiência de estágio sugerem-se algumas medidas que a empresa pode adotar, tais como:

### **1. Desenvolvimento e implementação de um programa de saúde ocupacional personalizado:**

- Este programa deve ser adaptado às necessidades específicas da empresa e dos colaboradores, tendo em consideração os riscos ocupacionais associados a cada função. Por exemplo, para funções com risco alto de lesões musculoesqueléticas,

o programa poderia incluir avaliações ergonómicas regulares e sessões de formação/ treino sobre técnicas de levantamento e movimentação seguras.

- A inclusão de avaliações periódicas das condições de trabalho é igualmente imperativa. Estas avaliações devem incidir na identificação e na gestão de riscos ocupacionais, nomeadamente a exposição a substâncias perigosas ou a condições inadequadas de iluminação e de ventilação.
- O programa também deve promover a saúde e o bem-estar no local de trabalho, talvez através de iniciativas como programas de bem-estar mental e atividades físicas no horário de trabalho.

## **2. Aumento da formação em SST para todos os colaboradores:**

- Os planos de formação devem ser ajustados em função dos diferentes departamentos e funções, garantindo que as necessidades específicas de cada área sejam abordadas. Por exemplo, a formação para os colaboradores de produção pode centrar-se na segurança de máquinas e equipamentos, enquanto o pessoal de escritório pode receber formação sobre ergonomia no local de trabalho.
- A introdução de *workshops* frequentes e de sessões de sensibilização pode ser fortalecida com a participação de especialistas externos em SST, garantindo deste modo que a informação fornecida seja atualizada e pertinente.
- A formação deve possuir um carácter interativo, mediante o uso de simulações e de atividades práticas para reforçar a aprendizagem e promover uma cultura de segurança proativa.

## **3. Implementação de um sistema de feedback para comunicação de preocupações ou sugestões relacionadas com a SST:**

- Este sistema pode ser baseado numa plataforma digital, permitindo aos colaboradores comunicar preocupações ou sugestões de forma confidencial e eficiente.
- O sistema deve ser fácil de usar e acessível a todos os colaboradores, incentivando a participação ativa no processo de melhoria contínua da SST.
- É fundamental que a gestão demonstre compromisso com este sistema, garantindo que todo o feedback recebido seja analisado e, quando adequado,

levado a ação. O sistema pode englobar a realização de reuniões periódicas para discutir o feedback e as medidas a serem tomadas.

#### **4. Acompanhamento contínuo da saúde dos colaboradores:**

- A implementação de avaliações ergonómicas regulares e a monitorização da saúde física e mental dos colaboradores pode ajudar a identificar atempadamente possíveis problemas de saúde relacionados ao trabalho.
- Este acompanhamento pode ser complementado com serviços de apoio à saúde mental, como o acesso a consultas de psicologia ou a programas de redução de stress.

#### **5. Revisão e melhoria das instalações e dos equipamentos:**

- Realizar auditorias regulares das instalações e equipamentos para identificar áreas que precisam de melhoria ou atualização. Este processo pode compreender a adaptação de equipamentos para melhorar a segurança ou a revisão dos métodos de trabalho para minimizar os riscos de acidentes.

Através da implementação das medidas supracitadas, a empresa pode fortalecer de forma significativa a sua cultura de segurança e saúde no trabalho, potenciando um ambiente laboral mais seguro, salutar e produtivo.

## Referências

- Albrechtsen, E., Solberg, I., & Svensli, E. (2019). The application and benefits of job safety analysis. *Safety Science*, 113, 425–437.
- Asmúi, M., Hussin, A., & Paino, H. (2012). The Importance of Work Environment Facilities. *International Journal of Learning and Development*, 2(1).
- Autoridade para as Condições do Trabalho [ACT] (2023). *Segurança e saúde no trabalho*. [https://portal.act.gov.pt/Pages/Seguranca\\_Saude\\_no\\_Trabalho.aspx](https://portal.act.gov.pt/Pages/Seguranca_Saude_no_Trabalho.aspx)
- Bacalhau, L. (2020). *Acidentes de trabalho. Incapacidade e Adequação do Posto de Trabalho* [Dissertação de mestrado, ISEC Lisboa - Instituto Superior de Educação e Ciências]. Repositório Comum.
- Badri, A., *et al.* (2018). Occupational health and safety in the industry 4.0 era: A cause for major concern? *Safety science*, 109, 403-411.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos—O capital humano das organizações* (9ª ed.). Elsevier Editora Ltda. ISBN: 978-85-352-3318-6
- da Silva, R. (2011). *Mitigação dos Principais Impactos Ambientais na Procura da Sustentabilidade: O Laboratório da SECIL* [Dissertação de mestrado, Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa]. CORE.
- Das, A., Shah, S., Adhikari, T. B., Paudel, B. S., Sah, S. K., Das, R. K., Shah, C. P., & Adhikari, P. G. (2022). Computer vision syndrome, musculoskeletal, and stress-related problems among visual display terminal users in Nepal. *PLOS ONE*, 17(7), e0268356.
- DCPH-A (Defense Centers for Public Health – Aberdeen, 2023). *Occupational and Environmental Medicine*. <https://phc.amedd.army.mil/search/Pages/results.aspx?k=occupational%20medicine#k=occupational%20medicine>
- Decreto-lei n.º 503/99, de 20 de Novembro (1999). Funcionários Públicos- Acidentes em Serviço. [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=597&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=597&tabela=leis)
- Diretiva-Quadro 89/391/CEE. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. [https://www.iasaude.pt/Saude\\_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf](https://www.iasaude.pt/Saude_trabalho/Diretivas/Diretiva-89-391-CEE.pdf)

- Dyreborg, J. (2011). 'Safety Matters Have Become Too Important for Management to Leave it Up to the Workers' –The Nordic OSH Model Between Implicit and Explicit Frameworks. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 135.
- ePortugal.gov (2023). *Segurança e Saúde no Trabalho em Portugal*. <https://eportugal.gov.pt/cidadaos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/trabalho-e-reforma-em-portugal/seguranca-e-saude-no-trabalho-em-portugal>
- Eurostat (2017). *Accidents at work statistics*. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics)
- Eurostat. (2015). *Labour force survey: Accidents at work*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/databas>
- Ferreira, L. (2018). *O conceito de acidente de trabalho e a sua análise jurisprudencial* [Dissertação de mestrado, Universidade do Minho, Escola de Direito]. RepositóriUM.
- Fetters, M. D., & Rubinstein, E. B. (2019). The 3 Cs of Content, Context, and Concepts: A Practical Approach to Recording Unstructured Field Observations. *The Annals of Family Medicine*, 17(6), 554–560.
- Figueiredo, N. (2020, 9 de março). *Medicina do Trabalho: Quais são os direitos e deveres dos trabalhadores*. Obtido de: <https://www.doutorfinancas.pt/vida-e-familia/medicina-do-trabalho-quais-sao-os-direitos-e-deveres-dos-trabalhadores/>
- Fruhen, L. S., Griffin, M. A., & Andrei, D. M. (2019). What does safety commitment mean to leaders? A multi-method investigation. *Journal of Safety Research*, 68, 203–214.
- Gaudêncio, L. (2011). *Melhoria na segurança e higiene no trabalho após a certificação numa multinacional* [Dissertação de mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, IPS - Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Comum.
- Gomero, R., Zevallos, E., & Llap, C. (2006). Medicina del Trabajo, Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente y Salud Ocupacional. *Revista Medica Herediana*, 17(2), 105-108.
- Gonzaga, M. (2016). *Da delimitação do conceito de acidente de trabalho : em especial a sua extensão* [Dissertação de mestrado em Direito e Gestão, Universidade

- Católica Portuguesa]. Veritati - Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa.
- González, A., Bonnilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016). Analysis of the causes and consequences of accidents occurring in two constructions projects. *Revista Ingeniería de Construcción*, 3(1), 5-16.
- Haslam, R. A., Hide, S. A., Gibb, A. G. F., Gyi, D. E., Pavitt, T., Atkinson, S., & Duff, A. R. (2005). Contributing factors in construction accidents. *Applied Ergonomics*, 36(4), 401–415.
- Hofmann, D. A., Jacobs, R., & Landy, F. (1995). High reliability process industries: Individual, micro, and macro organizational influences on safety performance. *Journal of Safety Research*, 26(3), 131–149.
- Hollá, K., Ďad'ová, A., Hudáková, M., Valla, J., Cidlinová, A., & Osvaldová, L. M. (2023). Causes and circumstances of accidents at work in the European Union, Slovakia and Czech Republic. *Frontiers in Public Health*, 11.
- Ikechukwu, A., & Chukwujekwu, C. (2021). Work Place Environment: Implications of Workplace Accidents and the Necessity for Safety cum Health Programmes in Organizations. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, V(XI), 178-186.
- Inspeção-Geral das Atividades em Saúde [IGAS] (2018). *Manual de Saúde e Segurança no Trabalho*. DGR.
- International Labour Organization (s.d.). *Workplace well-being*.
- ISO 45001:2018 (2018). Occupational health and safety management systems – requirements with guidance for use.
- Kasaw, A., Fisseha, B., Embaye, K., & Tsegay, G. (2020). Work-Related Musculoskeletal Disorders and Associated Factors Among Bankers in Ethiopia, 2018. *Pain Research and Management*, 2020, 1–9.
- Kim, D. K., & Park, S. (2021). An analysis of the effects of occupational accidents on corporate management performance. *Safety Science*, 138, 105228.
- Kodarlakar, M., & Umale, V. (2020). A Healthy Workplace Environment: Impact on Employee and Organizational Performance. *IRE Journals*, 4(2), 116-122.
- Kripka, R., Scheller, M., & Bonotto, D. (2015). Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na Pesquisa Qualitativa. *Atas – Investigação*



- Qualitativa na Educação*, 2, 243-247.  
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2015/article/view/252/248>
- Landeweerd, J. A., Urlings, I. J. M., de Jong, A. H. J., Nijhuis, F. J. N., & Bouter, L. M. (1990). Risk taking tendency among construction workers. *Journal of Occupational Accidents*, 11(3), 183–196.
- Lastovkova, A., Carder, M., Rasmusse, H. M., Sjoberg, L., Groene, G., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., Varga, M., Colosio, C., & Pelclova, D. (2018). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *Industrial Health*, 56(2), 160–165.
- Lei n.º 102/2009 (2009). Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho. Diário da República n.º 176/2009, Série I de 2009-09-10.  
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-56365341>
- Lei n.º 7/2009 (2009). Código do Trabalho - CT - Artigo 211.º. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-56361725>
- Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro (2009). Diário da República n.º 172/2009, Série I de 2009-09-04, páginas 5894 - 5920. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>
- Li, J., Pega, F., Ujita, Y., Brisson, C., Clays, E., Descatha, A., Ferrario, M. M., Godderis, L., Iavicoli, S., Landsbergis, P. A., Metzendorf, M.-I., Morgan, R. L., Pachito, D. v., Pikhart, H., Richter, B., Roncaioli, M., Rugulies, R., Schnall, P. L., Sembajwe, G., ... Siegrist, J. (2020). The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 142, 105739.
- Lund, J., & Aarø, L. E. (2004). Accident prevention. Presentation of a model placing emphasis on human, structural and cultural factors. *Safety Science*, 42(4), 271–324.
- Mota- Engil ATIV (2023). *Organogramas Funcional e Nominal*.
- Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, 155-165.

- Neto, H. V. (2014). Riscos psicossociais: conceptualização e dimensões analíticas, In H. V. Neto; J. Areosa; P. Arezes (Eds.), *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho* (pp. 24-47). Civeri Publishing.
- NP 4397:2008 - Sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho: Requisitos (2008). Caparica: Instituto Português da Qualidade.
- Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2018). *Melhorar a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores Jovens, OIT – Organização Internacional do Trabalho*.
- Organização Mundial de Saúde [OMS] (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Organização Mundial de Saúde. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>
- Paskarini, I., Rahman, F., & Dwiyaniti, E. (2019). Occupational accident in industry: The causes, type and impact on workers in Sidoarjo, Indonesia. *International Journal of Modern Trends in Engineering and Research*, 5(278), 9-12.
- Pereira, C. (2022). *Prevenção e análise de acidentes de trabalho: estudo de caso numa empresa de logística* [Dissertação de mestrado, IPS - Instituto Politécnico de Setúbal, IPS - ESCE - Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório Comum.
- Robson, L. S. (2001). *Guide to evaluating the effectiveness of strategies for preventing work injuries: how to show whether a safety intervention really works*. Centers for Disease Control and Prevention.
- Santos, G., Barros, S., Mendes, F., & Lopes, N. (2013). The main benefits associated with health and safety management systems certification in Portuguese small and medium enterprises post quality management system certification. *Safety Science*, 51(1), 29–36.
- Sim, S. G. (2020). Back-Loaded Wages And On-The-Job Training In A Frictional Labor Market. *Economic Inquiry*, 58(1), 386-400.
- Spangenberg, S. (2010). *Large construction projects and injury prevention*. Citeseer.
- Tegenu, H., Gebrehiwot, M., Azanaw, J., & Akalu, T. Y. (2021). Self-Reported Work-Related Musculoskeletal Disorders and Associated Factors among Restaurant Workers in Gondar City, Northwest Ethiopia, 2020. *Journal of Environmental and Public Health*, 2021, 1–9.

- Teixeira, C. (2011). *Gestão da saúde e qualidade de vida no trabalho: análise de um modelo estruturado de avaliação da saúde de trabalhadores de uma empresa mineradora de grande porte* [Dissertação de mestrado, ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE.
- Trudel, X., Brisson, C., Gilbert-Ouimet, M., Vézina, M., Talbot, D., & Milot, A. (2020). Long Working Hours and the Prevalence of Masked and Sustained Hypertension. *Hypertension*, 75(2), 532–538.
- Vlahovich, K. P., & Sood, A. (2021). A 2019 Update on Occupational Lung Diseases: A Narrative Review. *Pulmonary Therapy*, 7(1), 75–87.
- Workplace Health and Safety Queensland [WHSQ] (2022). Managing the risk of psychosocial hazards at work. Code of Practice. The State of Queensland 2022.

# ANEXOS

## **Anexo 1- Áreas de Atuação da Empresa ME ATIV**

### ***Facility Management***

Cada vez mais as empresas estão focadas na melhor gestão dos edifícios, com o objetivo de promover a qualidade de vida, a produtividade e otimizar os custos operacionais. A empresa oferece serviços de *facilities*, gestão e manutenção, com foco em garantir soluções que levem à melhor utilização dos espaços interiores e exteriores e o bem-estar dos utilizadores. Atua principalmente em centros comerciais, escolas, salas de espetáculo, hotéis, bancos e infraestruturas de transportes.

### **Indústria**

A empresa disponibiliza serviços de manutenção industrial, orientadas para a indústria cimenteira, siderúrgica, agroalimentar, petrolífera e gestão de resíduos. Realizam a gestão global da manutenção, manutenção de equipamentos eletromecânicos, lubrificação industrial e gestão, operação e manutenção de centrais de cogeração.

### **Água e Sistemas Ambientais**

Proteger a saúde pública, dos ecossistemas e garantir a sustentabilidade dos recursos hídricos são compromissos de extrema prioridade para a prevenção do planeta e das gerações futuras. Para dar resposta aos desafios globais a empresa desenvolve e está presente em todas as etapas críticas para a gestão deste recurso, nomeadamente no planeamento, construção, operação e manutenção de sistemas que utilizam água.

### **Paisagismo**

Na área do paisagismo a empresa apresenta soluções que conjugam a valorização do território, o desenvolvimento sustentável e a qualidade de vida dos utilizadores nos espaços que são projetados, construídos ou conservados. Trabalham desde o simples jardim ao grande parque urbano, das áreas de jogo aos grandes terrenos desportivos, da simples praça pública às grandes requalificações urbanas.

## **Agricultura e Sustentabilidade**

A utilização excessiva dos recursos naturais e a alteração dos ciclos naturais tem tido grande impacto nas alterações climáticas. É urgente tomar medidas de mitigação para promover o conforto e a qualidade de vida e proteger o meio ambiente. Nesse sentido a empresa caminha para o desenvolvimento de tecnologias e investimento em projetos que permitam a otimização e a gestão dos recursos hídricos de forma adequada e a redução do uso de fertilizantes e fitofármacos levando a uma diminuição de gases com efeitos de estufa na atmosfera.

## **Energia e Carbono**

A empresa é capacitada de um corpo técnico de peritos e especialistas que permitem assegurar uma prestação de serviços eficiente e otimizada, garantindo o cumprimento das exigências legais e boas práticas. Tem como enfoque a utilização de energia nos grandes edifícios, indústria e frota automóvel, assim como na melhor utilização da água, visando a redução de desperdício e a promoção da saúde pública.

(Mota-Engil Ativ, 2022).

## **Anexo 2- Valores, Visão e Propósito da Empresa ME ATIV**

A empresa assenta em 5 valores: i) trabalho em equipa: colaborar, partilhar, promover sinergias e ser resiliente; ii) família: proteger, incluir, cuidar e respeitar; iii) produtividade: foco no cliente, atuar com engenho e eficiência, superando desafios; iv) mente aberta: ser aberto à mudança, inovar e ambicionar fazer mais e melhor; e v) honestidade e integridade: agir com verdade, lealdade, retidão e justiça.

Como visão, a empresa tem a ambição e o talento para liderar a neutralidade carbónica, querendo ser parceira dos seus clientes, acompanhando as diferentes etapas do *roadmap* para a sustentabilidade dos seus ativos físicos nos processos de transição energética, hídrica e carbónica.

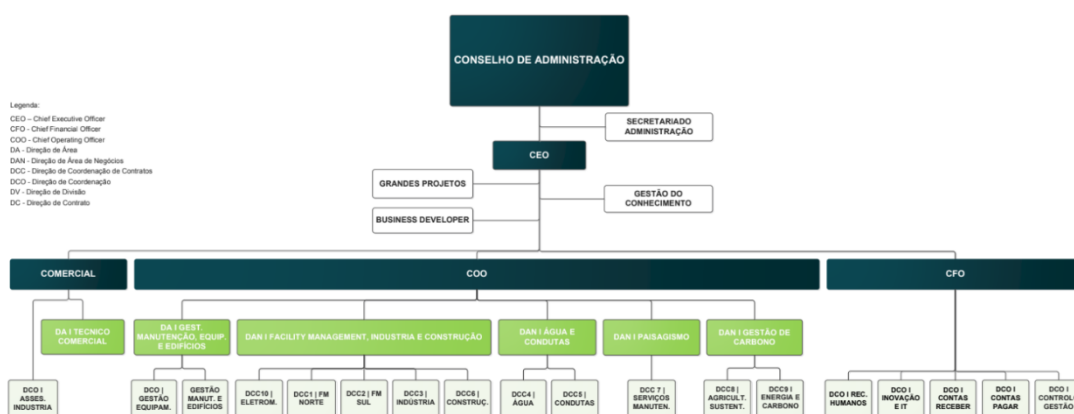
Como propósito, a ME-ATIV valoriza os seus ativos, transforma a comunidade para um futuro mais sustentável querendo contribuir para um futuro melhor e mais sustentável. Tem como foco a melhoria contínua e a geração de valor para todas as partes interessadas, colocam o engenho, capacidade e ação no desenvolvimento de atividades que promovam a valorização dos ativos dos clientes. Assume compromissos com os seus colaboradores, valorizam o seu maior ativo, captam, desenvolvem e mantêm talento. Empenha-se na proteção, segurança, saúde, respeito e o bem-estar dos colaboradores. Estabelece parcerias consistentes e duradouras com os seus clientes. Foca-se no trabalho para serem parceiros de excelência para a otimização do desempenho dos ativos no desenvolvimento do negócio dos clientes. Cria valor para os acionistas, como foco no crescimento da atividade, no retorno do capital e na geração de *cashflow*, tendo sempre em conta a sustentabilidade e inovação nas suas ações. Promove parcerias e apoia o alinhamento de práticas e a capacitação dos seus fornecedores. Desenvolve projetos com utilidade para a comunidade.

(Mota-Engil Ativ, 2022)

## Anexo 3- Organograma da Empresa ME ATIV

No topo do organograma encontra-se o Conselho de Administração, a instância máxima de tomada de decisões na empresa. O Conselho de Administração é responsável pela definição das diretrizes estratégicas e pela supervisão geral das operações da empresa.

Logo abaixo, temos o CEO (*Chief Executive Officer*), que desempenha um papel fundamental na implementação da estratégia corporativa e na gestão diária da organização. O CEO é a ligação direta entre o Conselho de Administração e os departamentos operacionais. A seguir, encontramos os departamentos funcionais que compõem a empresa. O departamento comercial, encarregado das vendas e da expansão de mercado, desempenha um papel crucial na geração de receitas e no crescimento do negócio. O COO (*Chief Operating Officer*), ou Diretor de Operações, supervisiona as operações diárias da empresa, garantindo a eficiência dos processos e a entrega de serviços de alta qualidade aos clientes. O CFO (*Chief Financial Officer*), ou Diretor Financeiro, é responsável pela gestão financeira da empresa, incluindo orçamentação, relatórios financeiros e gestão de recursos financeiros. É neste departamento que se encontra a DCO (Direção de Coordenação) de RH, que desempenha um papel fundamental na gestão do capital humano da organização.



**Figura 2. Organograma Geral**

Fonte: Mota- Engil ATIV (p. 1).



É importante destacar que este organograma reflete uma estrutura organizacional alinhada totalmente com o plano estratégico em vigor. Cada posição e departamento desempenha um papel específico na consecução dos objetivos estratégicos da empresa, assegurando o seu crescimento e sucesso contínuo.