



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA  
**VI CURSO DE COMANDO E DIREÇÃO POLICIAL**

Trabalho Individual Final

**Serviços de Promoção da Segurança e Saúde na PSP**  
**Contributos para a sua implementação**

Auditor

**Carlos Alberto Picavéu Alminhas**

Lisboa, 03 de outubro de 2025

## RESUMO

O normativo legal que estabelece as formas de aplicação do regime da promoção da segurança e saúde aos órgãos e serviços da Administração Pública, ainda não foi implementado na Polícia de Segurança Pública (PSP).

A Estratégia da PSP, para o triénio 2025-2027, vem reconhecer que o melhor e mais importante ativo da PSP são os seus profissionais. Apresenta como linhas estratégicas: a formação, a capacitação técnica e física, a valorização social e profissional do capital humano e reflete a necessidade de melhoria efetiva das condições físicas do trabalho bem como do reforço das respostas no âmbito da saúde mental, do apoio psicológico, da gestão do stress e da prevenção do suicídio.

Estas linhas estratégicas encontram-se abrangidas no âmbito da segurança e saúde no trabalho, quanto aos riscos que os trabalhadores enfrentam, bem como os efeitos adversos que poderão estar implicados, e destinam-se a proteger a força de trabalho, no presente e no futuro. A conceção teórica de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho na PSP revela-se necessária face à importância para o desenvolvimento das Ciências Policiais, considerando o papel fundamental das pessoas que compõem a organização.

**Palavras-chave:** Segurança; Saúde; Trabalho; Polícia; Setor Público.

## ABSTRACT

The legal regulation that establishes the ways of applying the regime for promotion safety and health in the organs as services of the public administration has not yet been implemented in the Public Security Police.

The Public Security Police's (PSP) strategy for the 2025-2027 triennium acknowledges that the best and most important asset of the PSP is its professionals. It presents the strategic lines as training, technical and physical capacity building, social and professional appreciation of human capital and reflects the need for effective improvement of work conditions and the strengthening of response in mental health, psychological support, stress management and suicide prevention.

These strategic lines are covered within the scope of occupational safety and health, regarding the risks that workers face as well as the adverse effects that may be arise, and are intended to protect the workforce, both now and in the future. The theoretical design of a safety and health management system in PSP is necessary given its importance for the development of Police Sciences, considering the fundamental role of the individuals who make up de organization.

**Keywords:** Safety; Health; Work; Police; Public Sector

## ÍNDICE

RESUMO .....	ii
ABSTRACT .....	iii
ÍNDICE .....	iv
ÍNDICE DE TABELAS .....	v
LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS .....	vi
INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Objetivos e Pertinência.....	2
ESTADO DE ARTE .....	3
2.1 Enquadramento teórico e organizacional .....	3
2.1.1 A atividade policial em si mesmo considerada .....	5
2.2 A organização de serviços de SST .....	6
2.3 Hipóteses teóricas e métodos .....	8
PERSPETIVAS .....	9
3.1 Os riscos inerentes à atividade policial .....	9
3.2 Os acidentes de trabalho .....	10
3.3 Implementação de um serviço de SGSST na PSP.....	12
3.3.1 O contexto da organização .....	13
3.3.2 A liderança e a participação dos trabalhadores .....	14
3.3.3 Planeamento .....	14
3.3.4 Suporte.....	15
3.3.5 Operacionalização .....	15
3.3.6 Avaliação de desempenho .....	15
3.3.7 Melhoria .....	16
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO .....	17
REFERÊNCIAS .....	18

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Efetivo policial por acidente de trabalho .....	10
Tabela 2 Consequências da atividade policial (PSP).....	11

## LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

CCP – Código dos Contratos Públicos

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DGERT – Direção-Geral do Emprego Público e das Relações de Trabalho

ISO – *International Organization for Standardization*

LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

N.D – Não definido (Sem dados anteriores a 2023)

NP – Norma Portuguesa

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OSHA – *Occupational safety and health administration*

OSHA WIKI – *Free Occupational Safety and Health Encyclopedia*

PDCA – Ciclo *Plan-Do-Check-Act*

PORDATA – Base de Dados de Portugal Contemporâneo

PSP – Polícia de Segurança Pública

SAD – Serviço de Assistência na Doença

RASI – Relatório Anual de Segurança Interna

SGSST – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

SHST – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

SST – Segurança e Saúde no Trabalho

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho insere-se no âmbito do 6.º Curso de Comando e Direção Policial ministrado no Instituto Superior de Ciências Polícias e Segurança Interna e tem como objetivo apresentar um conjunto de contributos, neste momento em falta, acerca da implementação de um Serviço de Segurança e Saúde na Polícia de Segurança Pública (PSP).

Procuramos, neste primeiro momento, efetuar uma breve caracterização do conceito de segurança no âmbito da segurança interna e da segurança na vertente de proteção, na dicotomia *security* e *safety*, decorrente da condição policial e das situações de risco a que os polícias estão expostos no cumprimento da sua missão. Nesta primeira abordagem, importa definir os objetivos que se pretendem atingir com o presente trabalho e clarificar a importância e pertinência do presente estudo.

Na ausência de um contexto específico, com a utilização das palavras “polícia “e “segurança” na mesma frase, enquanto conceitos basilares em um Estado de Direito e Democrático, leva-nos a refletir na tranquilidade pública, no exercício de direitos ou na ausência de crime. Efetivamente o direito à (dicotomia) liberdade e segurança [(n.º 1 do artigo 27.º da Constituição da República Portuguesa (CRP)], considerados direitos subjetivos fundamentais, de raiz liberal-antropocêntrica, constituem, ainda, uma garantia na proteção do cidadão contra atos violentos ou arbitrários cometidos por terceiros ou pelo próprio Estado. Visa assim, conforme o n.º1 do artigo 272.º da CRP, a plena realização desses direitos por parte do cidadão, admitindo-se as consequentes restrições em face dos princípios da concordância prática e da proporcionalidade, em especial aquela cota parte concedida por cada um dos cidadãos no sentido de legitimar a Polícia na defesa da “legalidade democrática e garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos” (CRP, 2004), da qual decorre a missão da PSP, regulamentada em legislação própria.

A garantia da segurança interna e a defesa dos cidadãos, pode, na nossa perspetiva, ser lavada a cabo em duas vertentes, como decorre do n.º1 do artigo 1.º da Lei nº 53/2008, de 29 de agosto: a primeira, no âmbito da questão *security*, ou seja, na proteção da “vida e a integridade das pessoas, a paz pública e a ordem democrática, designadamente contra o terrorismo, criminalidade violenta ou altamente organizada, a sabotagem e a espionagem”; e a segunda, no âmbito da vertente *safety*, ou seja, através da prevenção e reação a “acidentes graves ou catástrofes, a defender o ambiente e a preservar a saúde pública” (Lei 53/2008, 2008) e ainda, de acordo com a nossa opinião, devem aqui ser incluídas as questões de segurança e saúde no trabalho.

Apesar de no léxico português a expressão segurança incluir no seu âmago as dimensões *security* e *safety*, não existindo uma clara separação na operacionalização de ambos os conceitos, o mesmo já não se passa em termos anglo-saxónicos. De acordo com Bokland e Reniers (2020), a diferença reside nos seus efeitos e, nesse sentido podem ser considerados intencionais ou não intencionais. Os mesmos autores, justificam que “quando os efeitos negativos são intencionais é apropriado e correto usar o termo *security* em vez de falar de *safety*” (Blokland,P. & Reiniers,G., 2020, p. 14).

Nesta dicotomia, *security* refere-se ainda a “ameaças de origem humana” (Torres, 2024, p. 9), acrescentando Rodrigues (2024) que o “perigo diverge da ameaça por não encerrar um elemento volitivo” (p. 23). O termo *safety*, de acordo com a Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho, refere-se “a evitar que eventos indesejados ocorram, podendo ser vista como um valor básico no local de trabalho” (OSHAWIKI, 2025). As referências a estes conceitos adquirem especial relevância em contexto laboral atendendo a que o polícia, na sua condição policial e enquanto trabalhador, está exposto ao risco.

## **1.1 Objetivos e Pertinência**

A presente abordagem teórica, em consonância com a norma NP ISO 45001:2019, foca-se no objetivo de conceção teórica de um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho (SGSST), na componente *safety* à PSP, que desenvolve essencialmente a sua missão, no âmbito da componente *security*, em que o exercício das funções se policiais caracterizam, de acordo com o preâmbulo, “pelo exercício de direitos e deveres especiais, bem como por condições particulares e específicas na prestação de trabalho, principalmente no que se refere ao risco, à insalubridade e à penosidade face aos demais trabalhadores em funções públicas” (Decreto-Lei n.º 50-A/2024, 2024).

O tema em análise, cuja pertinência e importância julgamos atual e de interesse para a PSP, surge da necessidade de compreender os motivos da inexistência de um Serviço ou Programa de Segurança e Saúde na PSP, uma vez que, além de motivos de índole constitucional e infraconstitucional, “é fundamental garantir a segurança e saúde no local e trabalho de todos os que desempenham as suas funções.” (DGERT, 2024, p. 9).

## ESTADO DE ARTE

A promoção da prevenção de riscos profissionais e a proteção da saúde dos trabalhadores constituiu uma obrigação do empregador público, *in casu* a PSP, pelo que importa, através de uma análise e revisão bibliográfica e normativa, contextualizar os fundamentos que consolidam os objetivos do presente estudo.

### 2.1 Enquadramento teórico e organizacional

Em matéria de segurança e saúde no trabalho em Portugal, a proteção dos trabalhadores está solidamente legislada, desde logo em termos constitucionais (artigo 59.º), ao consagrar que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde” (CRP, 2004).

A uniformização da regulamentação relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho ao nível dos países membros da então Comunidade Europeia, materializou-se com a publicação da Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, que constitui a Diretiva-Quadro (Diretiva 89/391/CEE, 1989). A transposição desta Diretiva para o ordenamento jurídico nacional, ocorreu com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, que veio estabelecer o regime jurídico do enquadramento da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) e deu, ainda, cumprimento às obrigações decorrente da ratificação da Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativo a segurança, saúde e ambiente de trabalho.

O Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro, estabelece os princípios que visam a promoção da SHST, que se aplica a todos os ramos de atividade, nos sectores público, privado e cooperativo, ficando excluídos do seu âmbito de aplicação, conforme estabelece o n.º 4, do artigo 2.º, as atividades da função pública,

cujo exercício seja condicionado por critérios de segurança ou emergência, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, bem como a atividade específica dos serviços de proteção civil, sem prejuízo da adoção de medidas que visem garantir a segurança e a saúde dos respetivos trabalhadores. (Decreto-Lei n.º 441/91, 1991)

Perante a inadequação às realidades específicas não contempladas no SHST, bem como a necessidade de definição da sua forma de sua aplicação à Administração Pública, o

legislador ordinário viu-se na contingência de proceder à aprovação do Decreto-Lei n.º 488/99, de 17 de novembro, que no seu preâmbulo visava “assegurar a informação, formação, participação e consulta dos trabalhadores e estabelecer o regime de responsabilização pelo não cumprimento das normas legais sobre segurança, higiene e saúde no trabalho” (Decreto-Lei n.º 488/99, 1999).

A Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o regime de contrato de trabalho em funções públicas, veio revogar o Decreto-Lei n.º 488/99 de 17 de novembro, essencialmente por dois motivos: o primeiro, porque veio incorporar e detalhar no Anexo II o regime de SST; o segundo, porque no seu artigo 8.º veio definir a aplicação aos trabalhadores em regime de nomeação do disposto no normativo relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Considerando a necessidade de o *corpus* legislativo acompanhar o evoluir da sociedade, pelo menos dentro do possível, e como forma de aproximação da legislação patente no Código do Trabalho (CT), o legislador aprovou a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), revogando, conseqüentemente, a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro. Este novel diploma veio excluir do seu âmbito de aplicação o “(...) pessoal com funções policiais da Polícia de Segurança Pública, (...), cujos regimes constam de lei especial, sem prejuízo do disposto nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 8.º (...)” (Lei n.º 35/2014, 2014), isto é, que se refere ao vínculo de emprego público de nomeação, nomeadamente nos casos do exercício de funções no âmbito da segurança pública, como estipulado na alínea e) do artigo 1.º da Lei n.º 35/2014.

Por sua vez, a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, alterada pela Diretiva 2007/30/CE, de 20 de junho, do Parlamento Europeu e do Conselho, que estabelece as medidas destinadas a melhorar a segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho. Podemos apontar um outro importante contributo a este diploma, o de estabelecer o regime jurídico aplicável à promoção da segurança e da saúde no trabalho, incluindo a prevenção, de acordo com o previsto no artigo 284.º do CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Todo este ramalhete de alterações ou contributos legislativos, visou, essencialmente, promover alterações significativas relativamente ao SHST. Assim, nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 3º, vem estipular que o diploma se aplica “a todos os ramos de atividade, nos setores privado ou cooperativo e social; ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador, incluindo as pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos e ao trabalhador independente” (Lei n.º 102/2009). Mas, e quanto à PSP? O aludido diploma nada refere, em

concreto, quanto à sua aplicabilidade às forças armadas, no geral, ou às forças de segurança, em especial. Entendemos que assim seja por uma lógica de integridade do sistema jurídico no seu todo, separando os setores de atividade e de iniciativa privada, daqueles outros que se inserem no setor público.

Isto mesmo vem reforçado na Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, a qual, no seu artigo 2.º, estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho, previsto no CT e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública aos quais lhe são aplicáveis a LTFP (Lei n.º 79/2019), reforçando, em acréscimo, a aplicação da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, ao setor público. Pois, o legislador, ao analisar o estado da arte relativa à promoção das condições de efetiva promoção da segurança e saúde no trabalho, verificou que o ordenamento jurídico não apresentava uma salvaguarda ou garante bastante no âmbito do setor público nas “vertentes da prevenção, da inspeção e do regime [regulatório-] sancionatório, (...) [e legislação europeia] sobre a matéria, nomeadamente a diretiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho de 1989 (...)” (Proposta de Lei n.º 185/XIII/4ª (GOV), 2019).

### **2.1.1 A atividade policial em si mesmo considerada**

Já quanto à PSP em concreto, o legislador, demonstrando alguma preocupação e cautela face à especificidade e natureza da função, e bem assim à componente física necessária ao desempenho cabal, eficaz e eficiente da mesma, entendeu deixar plasmado no n.º 1, do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro, que “Os polícias devem manter sempre as necessárias competências técnicas e as condições físicas e psíquicas exigíveis ao cumprimento da missão” (Decreto-Lei n.º 243/2015, 2015)

Mais, como decorre do artigo 4.º, n.º 2, alíneas c) e i), do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro, a condição policial a que acima aludimos, que se caracteriza, a traço largo, pela “sujeição aos riscos decorrentes do cumprimento das missões cometidas à PSP” e pelo reconhecimento “de direitos especiais em matéria de compensação do risco, saúde e higiene e segurança no trabalho, nas carreiras e formação” (Decreto-Lei n.º 243/2015, 2015), encontra assento reforçado no âmbito de medidas preventivas de saúde, nomeadamente através da sujeição a “exames médicos periódicos obrigatórios, cujos pressupostos, condições, natureza e periodicidade são fixados pelo diretor nacional” artigo 21.º do (Decreto-Lei n.º 243/2015), contudo, aquilo a que temos vindo a assistir, é à sua não materialização no domínio da prevenção da SST.

Verifica-se, assim, que a PSP ao ser constituída numa carreira especial e pela especificidade da atividade policial, condicionados por critérios de *security*, afasta-se do âmbito de aplicação da LTFP, contudo, no que respeita à segurança e saúde no trabalho, no domínio *safety*, as alterações introduzidas na LTFP, nomeadamente no seu artigo 16.º-A, pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, estabelecem que em matéria de promoção e saúde no trabalho, incluindo a prevenção, o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, é aplicável ao empregador público, cujas competências inerentes são exercidas pelo Diretor Nacional, *ex vi* do n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 243/2015.

## **2.2 A organização de serviços de SST**

Como vimos até este momento, aos profissionais da PSP, enquanto carreira especial, é-lhes aplicável as normas respeitantes à matéria de segurança e saúde no trabalho, na qual se incluem a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Apesar dessa condição especial, não nos podemos olvidar que o CT lhes é aplicável de forma subsidiária.

Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 281.º do CT, “os trabalhadores têm o direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde”, e conforme o seu n.º 2, cabendo ao empregador “assegurar aos trabalhadores as condições de segurança e saúde em todas os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção” (Lei n.º 7/2009, 2009).

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, doravante apenas Lei n.º 102/2009, que constitui o documento orientador para a implementação de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST), é aplicável aos empregadores públicos por via da conjugação dos artigos 284.º do CT e artigo 16º-A da LTFP.

É precisamente a Lei n.º 102/2009 que estabelece a obrigação da entidade empregadora assegurar aos trabalhadores, em todos os aspetos do trabalho, as condições de segurança e de saúde adequadas à sua efetiva prestação. Para a concretização desse objetivo, compete ao empregador proceder à implementação das medidas que visam a eliminação dos riscos a redução dos seus efeitos, bem como a adoção das medidas adequadas de proteção e redução da exposição ao risco.

Para a aplicação das medidas de prevenção necessárias, constitui-se necessário o empregador organizar os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (Serviços de SST),

que se podem subdividir nas modalidades de serviços internos, comuns ou externos, e como decorre do n.º 10, do artigo 15.º, da Lei n.º 102/2009, “mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar” (Lei n.º 102/2009, 2009).

Para efeitos de enquadramento concetual e organização sistemática do presente trabalho, entende-se por:

- Serviço interno o serviço que faz parte da própria orgânica do serviço ou instituição, contemplando apenas os colaboradores pelos quais o empregador é responsável pela segurança e saúde no trabalho. Neste âmbito deve ser constituída uma equipa com técnicos de SST dedicados, os quais se encontram em regime de subordinação com o empregador, como decorre do artigo 78.º da Lei n.º 102/2009);
- O serviço comum, é a modalidade em que vários serviços pertencentes aos organismos integrantes, sem relação de hierarquia ou que estejam abrangidas pelo serviço interno, acordam instituir o serviço de SST, para os trabalhadores por cuja segurança são responsáveis, como decorre do artigo 16.º-D, da LTFP e artigo 82.º da Lei n.º 102/2009;
- Por fim, o serviço externo caracteriza-se, de acordo com o artigo 83.º da Lei n.º 102/2009, pelo serviço organizado com recurso à adjudicação de serviços a entidades externas que, mediante celebração de contrato de aquisição de serviços, ao abrigo do Código dos Contratos Públicos (CCP), realizam atividades de SST, e pode compreender os tipos: associativo, cooperativo, privado e o convencionado.

Assim, caberá aos Serviços de SST, no âmbito da gestão da prevenção e eliminação dos riscos, a tomada das medidas necessárias para promoção da segurança e da saúde dos trabalhadores, em concreto nos domínios da prevenção dos riscos profissionais, da vigilância da saúde, da formação e da informação, bem como na conceção de locais de trabalho, métodos e organização do trabalho, entre outras, como decorre do artigo 73.º-B da Lei n.º 102/2009.

De acordo com o quadro conceptual apresentado e considerando que a atividade exercida pelas forças de segurança envolve maioritariamente um nível de risco elevado, calculado com base nas disposições da norma ISO 31000:2018, entendemos que ditas atividades, pela sua própria natureza, bem como pelo número de colaboradores, deverão ser enquadradas na modalidade de serviço interno, recorrendo à contratação de serviços externos, em especial técnicos qualificados, sempre que necessário para assegurar a

realização das atividades integradas no serviço SST, sem prejuízo da modalidade de serviço partilhados entre organismos, nas atividades em que a dispensa de serviço interno seja autorizado, conforme estabelece o artigo 16.º-D, da LTFP.

Quanto aos custos financeiros relacionados com a implementação de um serviço de SST na PSP, constante em documento<sup>1</sup> do Gabinete do Diretor Nacional da PSP do ano 2013, a estimativa de encargos para o período de 2014 a 2017, efetuada com base na remuneração de seis médicos, um técnico superior SST e dois técnicos de SST, necessário à realização de consultas obrigatórias e baterias de exames periódicos, com periodicidade anual para os trabalhadores com mais de 50 anos e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores, conforme previsto no artigo 108.º, da Lei 102/2009, totalizou o montante anual de 1.148.332,00 Euros, o que considerámos ter constituído uma limitação à efetiva implementação de um Serviço de SST na PSP, uma vez que aquando da apresentação da proposta, decorria o resgate financeiro, por força do memorando de políticas económicas e financeiras assinado entre Portugal e a Troika. O montante indicado à data atual, obtido através de ferramenta de cálculo, com base no índice de preços no consumidor, corresponde a cerca de 1.387.162,00 Euros e representa uma subida de 238.830,00 Euros (PORDATA, 2025).

### **2.3 Hipóteses teóricas e métodos**

A formulação das questões de investigação, que resultam da análise do tema em estudo e da revisão da literatura, às quais procuramos encontrar as respostas necessárias à consolidação de conhecimentos e reflexões futuras, cuja pertinência se centra nos objetivos do trabalho.

A primeira: qual a importância para a PSP da Segurança e Saúde no trabalho?

A segunda questão, refere-se à sua implementação: porque é que a PSP não tem implementado um sistema SST?

E por último, a terceira questão: Qual o conceito de SST para a PSP?

Quanto à metodologia utilizada para a concretização dos objetivos do trabalho, caracteriza-se como um estudo teórico de natureza descritiva, fundada na análise crítica e sistematizada de contributos dados pela literatura especializada, de legislação aplicável e de referências

---

<sup>1</sup> Ofício n. °1636/2013.

normativas consagradas no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), que serve de base à conceção de um SGSST.

## **PERSPETIVAS**

### **3.1 Os riscos inerentes à atividade policial**

A vitimização policial, alvo recente de diversos estudos académicos, (Brito, 2017); (Frade, 2017) e (Santos, 2022), é uma realidade decorrente de agressões físicas e psicológicas a que os polícias são sujeitos no serviço operacional ou no serviço de apoio operacional.

Na gestão de riscos em saúde ocupacional, Achim (2014) defende que os principais fatores de riscos na atividade policial são, entre outros, “(...) os esforços físicos e mentais prolongados, o trabalho por turnos, nutrição inadequada, stress e tensão originados por ações de força e atividades em ambientes hostis” (Achim, 2014, p. 1671).

Além de o risco se encontrar reconhecido em termos doutrinários, o legislador português, admitindo a sensibilidade desta matéria, reconheceu expressamente a existência de riscos na atividade policial ao caracterizar a condição policial “pela sujeição aos riscos decorrentes do cumprimento das missões cometidas à PSP” (Decreto-Lei n.º 243/2015, 2015), às quais se encontram associadas “(...) condições particulares e específicas na prestação de trabalho, principalmente no que se refere ao risco, à insalubridade e à penosidade face aos demais trabalhadores em funções públicas” (Decreto-Lei n.º 50-A/2024, 2024), de 23 de agosto.

A definição de risco assume, assim, uma especial importância, pois, além de ter de ser observado na sua origem e de vários prismas ou dimensões e cuja abordagem deve ser multidisciplinar (Freitas, 2025, p. 265), tem como principal objetivo “(...) a avaliação dos riscos e a adoção das medidas adequadas de proteção (...), por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção” (Lei n.º 102/2009, 2009).

Nesta medida, “o risco é a probabilidade de um dano de determinada gravidade, atenta a exposição ao perigo ou fator de risco e a possibilidade de ocorrência desses danos durante a exposição” (Freitas, 2025, p. 270), ponderando a “dicotomia ameaças/perigos” (Rodrigues, 2024, p. 22).

A norma ISO 31000:2018, que, de acordo com a nossa opinião, deve integrar o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no trabalho (NP ISO 45001:2019, 2019), apresenta

uma abordagem à gestão dos riscos e estabelece na avaliação de risco as seguintes fases: as fases de identificação do risco, da análise do risco e do cálculo do risco.

Entendemos, no entanto, que a referência técnica e normativa existente, aos riscos existentes no local de trabalho, nomeadamente de origem física, biológica, ergonómica e psicossociais, carecem de melhor enquadramento no que se refere à classificação dos riscos inerentes à atividade policial.

### 3.2 Os acidentes de trabalho

De acordo com a alínea s) do artigo 98.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, “compete ao Serviço de SST, (...) analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respetivos relatórios”. (Lei n.º 102/2009, 2009) Efetivamente consideramos que a eliminação da ocorrência de acidentes de trabalho constitui o principal objetivo da SST, cabendo aos seus serviços tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e saúde de todos os trabalhadores, pela eliminação das suas causas, isto é, combater o risco na origem para que o acidente não ocorra.

Ainda assim, consideramos que há riscos que não são passíveis de eliminação, e originam acidentes de trabalho. Se tomarmos como ponto de referência a legislação invocada até este ponto, verificamos que a implementação do SST decorre de imperativos legais e, mesmo quando decorra do cumprimento de normas desprovidas de *ius imperii*, deve ser implementado por questões de racionalidade e eficiência de recursos humanos.

Os dados indicados na tabela seguinte, relacionados com os acidentes de trabalho, constam dos Relatórios de Balanço Social da PSP, relativo aos anos de 2020 a 2024.

**Tabela 1**

*Efetivo policial por acidente de trabalho*

SITUAÇÃO	ANO				
	2020	2021	2022	2023	2024
Efetivo policial total	19833	19995	20262	20235	20098
Ausências ao trabalho por acidente em serviço (em dias)	72185	73328	65074	71864	92230
Ausência ao serviço por doença profissional (Em número de casos)	7	7	5	7	7

*Nota.* Adaptado de Balanço Social PSP.

<sup>a</sup> (Balanço Social da PSP 2020, pp. 55-62); (Balanço Social da PSP 2021, p. 8;55); (Balanço Social da PSP 2022, p. 7;49); (Balanço Social da PSP 2023, p. 7; 46); (Balanço Social da PSP 2024, p. 7;38).

Na tabela, podemos observar que os dias de ausência por acidente em serviço, sofre um forte aumento em 2024, que se reflete no total de 92.230 dias de ausência que representa uma taxa de absentismo de 1,75%. O reconhecimento de doença profissional em consequência direta da exposição do trabalhador à atividade exercida, decorre da avaliação médica. O número de casos apresentou uma descida em 2022, tendo-se mantido constantes no restante período em análise. Relativamente às consequências da atividade operacional da Polícia de Segurança Pública, no período de 2020 a 2024, os dados obtidos da consulta dos Relatórios Anuais de Segurança Interna (RASI), disponibilizados em fonte aberta, são os constantes da tabela seguinte:

**Tabela 2**

*Consequências da atividade policial (PSP)*

SITUAÇÃO	ANO				
	2020	2021	2022	2023	2024
Óbitos	1	0	1	0	0
Feridos com internamento	3	6	10	9	7
Feridos sem internamento	582	724	780	535	528
Agressões sem internamento	N. D	N. D	N. D	420	302

*Nota.* Adaptado de Relatório Anual de Segurança Interna

<sup>a</sup> de (RASI 2020, p. 184); (RASI 2021, p. 120); (RASI 2022, p. 124); (RASI 2023, p. 131) (RASI 2024, p. 150).

A tabela indica o número de policias que, em serviço, faleceram ou sofreram ferimentos nas diferentes interações decorrentes da atividade policial, nomeadamente em situação de conflito (considerado como ameaça/perigo), e das quais resultaram danos para a saúde com origem em atos intencionais, nomeadamente por ofensas à integridade física (entendido como risco). Representam números elevados, com maior impacto nos anos de 2021 e 2022 e ligeiras descidas em 2023 e 2024.

As consequências dos acidentes de trabalho e doenças profissionais para o trabalhador, cujo regime geral se encontra previsto na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro – *ex vi* do artigo 284.º da CRP - e para quem exerça funções públicas no Decreto-Lei n.º

503/99, de 20 de novembro, manifestam-se em sofrimento pessoal, entre outros fatores negativos para os trabalhadores e suas famílias, e representam um custo económico, que incluem o absentismo na PSP.

### **3.3 Implementação de um serviço de SGSST na PSP**

O objetivo de implementação de um modelo teórico de um sistema de segurança e saúde no trabalho (SGSST), combinando, como já tivemos oportunidade de notar, as normas NP ISO 45001:2019 e ISO 31000:2018, com as disposições legais previstas no Decreto-lei n.º 102/2009. Ora, atento às especificidades da condição policial e dos riscos inerentes sobejamente elencados e à ausência de um serviço de SST, aplicável a uma abordagem que se procura ajustada aos riscos ocupacionais intrínsecos à exposição a fatores adversos.

Quanto ao conceito de SST para a PSP, julgamos que a adoção de sistemas de gestão baseado em normas internacionais conjugadas com o ordenamento nacional oferece uma solução integral e eficaz para a promoção da SST na PSP, baseado na Norma ISO 45001:2018, *Occupational health and safety management systems- Requirements with guidance for use*.

O modelo que nos propomos apresentar centra-se na norma ISO 45001:2018, que encontra correspondência na versão portuguesa NP ISO 45001:2019, doravante designada «norma», que estabelece os requisitos e fornece orientações de utilização de Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST), com o objetivo de prevenir acidentes e locais de trabalhos seguros. Estabelece a norma que “é de extrema importância para a organização, eliminar os perigos e minimizar os riscos para a SST através da adoção de medidas eficazes de prevenção e de proteção” (NP ISO 45001:2019, p. 3). A Norma ISO 31000:2018, emitida pela ISO (*International Organization for Standardization*), descreve os princípios, a estrutura e o processo da gestão de riscos, cuja integração no SGSST se afigura necessária, nomeadamente na base concetual para gestão do risco e em concreto dos seus princípios para a avaliação do risco (ISO 31000:2018). Assim, a aplicação de um SGSST à PSP terá de respeitar o conteúdo das NP ISO 45001:2019 e ISO 31000:2018, por referência à Lei n.º 102/2009.

A norma ISO 45001:2019 estrutura-se em 10 cláusulas principais, que constituem os pontos de desenvolvimento de um SGSST, que, à exceção das cláusulas introdutórias, resumidamente se desenvolvem, integrando preceitos do regime jurídico e da norma ISO 31000:2018 relativamente à gestão do risco bem como a legislação relativa à SST.

### **3.3.1 O contexto da organização**

As políticas públicas no âmbito da SST, tendo em conta a especificidades da missão das forças de segurança, são um fator decisivo no ambiente externo da PSP e têm um aspeto fulcral na definição do ambiente interno, nomeadamente no seu alinhamento institucional.

A Lei n.º 45-B/2024, de 31 de janeiro, que estabelece as Grandes opções do Plano para 2024-2028 no domínio da segurança e saúde no trabalho, estabelece as metas estratégicas de elaboração de um Plano Estratégico Plurianual de Segurança e Saúde no Trabalho. Por sua vez, a estratégia da PSP 2025-2027, que conflui no alinhamento estratégico de “proporcionar melhorias efetivas das condições de trabalho” (Estratégia PSP 2025-2027, p. 15).

Assim os documentos estratégicos internos a implementar, alinhados com as políticas públicas no domínio da SST e que correspondam às necessidades e expectativas dos trabalhadores e das partes interessadas, constituem uma garantia do seu funcionamento

O domínio do contexto da organização, os limites e aplicabilidade do SGSST à PSP devem ser conhecidos tendo em conta o seu âmbito de aplicação, atendendo à estrutura organizacional da PSP, da atividade nas suas diferentes valências operacionais e administrativas, aos recursos humanos bem como aos meios e equipamentos que a PSP dispõe e do impacto destes na SST.

Quanto à sua organização e abrangência de um SGSST, propomos, neste âmbito, a criação de uma unidade nuclear no âmbito da estrutura interna na dependência do Diretor Nacional- Adjunto para a Unidade Orgânica de Recursos Humanos, que compreende as áreas de recursos humanos, formação e saúde e assistência na doença.

Constitui-se como opção preferencial, a aplicação do SGSST a título experimental num comando territorial de polícia, cuja abrangência decorrerá da organização de um Serviço de SST, conforme estipulado no artigo 73.º da Lei n.º 102/2009, na modalidade de serviço interno, ou uma das outras modalidades que o empregador possa adotar, como decorre do artigo 74.º (Lei n.º 102/2009, 2009).

Importa ainda definir a tramitação de processos decorrente de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ainda que seja regido por diploma próprio, afigura-se de integrar no SGSST, na estreita articulação com as Unidades territoriais e Serviço de Assistência na Doença da PSP.

### **3.3.2 A liderança e a participação dos trabalhadores**

Estabelece a norma que “a gestão de topo deve demonstrar liderança e compromisso em relação SGSST” (NP ISO 45001:2019, 2019, p. 16).

As competências inerentes à qualidade de empregador público, previsto na LTFP, são exercidas pela diretor nacional da PSP, de acordo com o artigo 5.º n.º 3 do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro.

A política de SST na PSP, deve ser implementada e mantida pela gestão de topo, conforme decorre da norma NP ISO 45001:2019 e deve incluir um compromisso com os objetivos da citada norma no domínio das condições de trabalho. A implementação do SGSST na organização, entronca com o n.º 1 do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, nas obrigações gerais do empregador, ao qual incumbe “assegurar as condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho” (Lei n.º 102/2009, 2009).

### **3.3.3 Planeamento**

O planeamento constitui a cláusula 6 da norma, onde são estabelecidos os objetivos para a SST, bem como estipula os passos para o seu cumprimento.

A cláusula estabelece as ações para tratar o risco, constituindo a avaliação de riscos um processo fulcral para o planeamento da prevenção, visando a eliminação do risco, a redução das suas consequências e a implementação das medidas de prevenção e proteção adequadas, como decorre das obrigações gerais do empregador, previsto no n.º 2, do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009.

Importa assim introduzir nesta secção os requisitos da norma ISO 31000:2018, quanto à avaliação de riscos, tendo em conta os princípios gerais de prevenção. A aplicação da metodologia de avaliação de riscos, deve englobar a identificação os perigos e ameaças no ambiente de trabalho, incluindo infraestruturas, equipamentos e materiais, agentes e substâncias com potencial de provocar dano. Deve determinar os trabalhadores expostos a esses perigos, visando a tomada de ações à sua proteção e ainda estimar os riscos tendo em conta a probabilidade de ocorrer ou danos e a consequência desse em termos de gravidade, que se expressa em nível de risco.

### **3.3.4 Suporte**

O suporte encontra-se na cláusula 7 da norma. Neste âmbito a “organização deve determinar e proporcionar os recursos necessários para o estabelecimento, manutenção e melhoria contínua do sistema de gestão de SST” (NP ISO 45001:2019, 2019, p. 23). Neste âmbito, entendemos que a formação e informação aos trabalhadores, na estreita articulação entre o Departamento de Formação, visa a compreensão dos objetivos de um SGSST e dos riscos para o trabalhador decorrente da atividade policial, face à importância de uma cultura de segurança na PSP.

A comunicação interna que permita acesso à informação e à comunicação relevante para a SST, a par dos envolvimento dos trabalhadores na SST em todos os níveis da organização bem como a comunicação externa para as partes interessadas relativamente à política de SST, permite à organização a conformidade e melhoria do SGSST.

### **3.3.5 Operacionalização**

A Operacionalização de um SGSST, indicada na cláusula 8 da norma, visa a implementação das ações de prevenção e controlo de risco resultante da avaliação dos riscos efetuados na fase de planeamento.

A determinação do nível de risco permite implementar as medidas preventivas adequadas, de acordo com a hierarquização dos riscos identificados. Atendendo às diferentes áreas de abrangência da PSP, a elaboração de planos de segurança e saúde no trabalho (planos de prevenção), deve ser específica às áreas de atuação, de acordo com a avaliação de riscos efetuada.

Ressalva nas ações a desenvolver, a implementação de mecanismos de controlo ao nível das aquisições de produtos e serviços a prestadores externos na modalidade de serviços externos ao abrigo do Código dos Contratos Públicos (CCP), tendo em vista assegurar o cumprimento do SGSST e garantir a conformidade do produto ou serviço na atividade de SST.

### **3.3.6 Avaliação de desempenho**

A avaliação de desempenho consta da cláusula 9 e refere-se à monitorização, medição e avaliação do desempenho do SGSST.

A auditoria, interna ou externa, constitui uma ferramenta imprescindível na avaliação de desempenho do SGSST. Composta por várias etapas, destina-se a verificar conformidade dos procedimentos e avaliar as medidas de prevenção implementadas, culminando na elaboração de relatório que serve de base, no processo de melhoria continua PDCA, ao planeamento de ações corretivas.

Nesta matéria entendemos que as ações a desenvolver pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no âmbito de auditoria e inspeção, conforme estabelece o artigo 95.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, bem como o controlo interno realizado pela Inspeção da PSP, que de acordo com o n.º 4 do artigo 2.º do Regulamento Interno da Inspeção da Polícia de Segurança Pública, “a atuação de inspeção incide, nomeadamente (...) a saúde, a segurança e a higiene no trabalho” (Despacho n.º 14882/2010), permitem avaliar o desempenho do SGSST.

### **3.3.7 Melhoria**

A melhoria do SGSST, constitui a última cláusula da referida norma. Os resultados das análises e das avaliações do desempenho realizado na cláusula anterior, nomeadamente o número de acidente e incidentes relacionados com o trabalho, bem como inconformidade verificadas no processo de identificação dos perigos em infraestruturas, equipamento e materiais, constituem a base de implementação das necessárias ações preventivas e corretivas, no processo de melhoria continua do desempenho do SGSST que incluem as boas práticas, sugestões e recomendações de melhoria, entre outras medidas, tendo por foco os princípios gerais da prevenção, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

A segurança e saúde no trabalho reveste-se de extrema importância no domínio da prevenção, face aos riscos a que os polícias estão expostos na missão que se encontra cometida e cujas consequências se refletem ou podem refletir em danos físicos, psicológico e sociais, em acidentes de trabalho e doenças profissionais com o conseqüente absentismo laboral, cujos números se encontram expressos nos diferentes relatórios apresentados. Tal facto leva-nos a concluir, no âmbito da primeira questão formulada, pela importância para a PSP de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no trabalho, que permita estabelecer um ambiente de trabalho mais seguro para os trabalhadores.

A legislação relativa à segurança e saúde no trabalho em Portugal obteve seu grande impulso, numa primeira fase, por força da transposição para o ordenamento jurídico interno da Diretiva Quadro (Diretiva 89/391/CEE, 1989). Posteriormente, a Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, veio introduzir alterações significativas à LTFP, no sentido de estender o regime jurídico da promoção e saúde no trabalho à administração pública. Assim, e considerando a segunda questão formulada, podemos concluir que inexistente um serviço de segurança e saúde na PSP por duas ordens de razão: a primeira por falta de regulamentação específica ou por condicionantes de natureza legislativa e financeira, isto é, motivos de natureza externa, e a segunda prende-se com a ausência de despachos e regulamentos internos de segurança e saúde no trabalho, como por exemplo a não regulamentação do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de outubro.

Respondendo à terceira questão, quanto ao conceito de SST para a PSP, julgamos que a adoção de um sistema de gestão baseado nas normas ISO 31000:2018 e NP ISO 45001:2019, conjugado com o ordenamento jurídico nacional referente à promoção da segurança e saúde no trabalho, oferece um caminho estruturado e eficaz para a promoção da SST na PSP.

Por fim, os riscos que o polícia enfrenta, que vão mais além dos riscos físicos, químicos e biológicos e da exposição às suas fontes, previsto na Lei n.º 102/2009, atendendo ao fator volitivo da ameaça, é a condição que pode constituir uma base teórica para trabalhos futuros, atendendo à importância da temática.

## REFERÊNCIAS

- Achim, A. (2014). Risk Management issues in policing: from safety risks face by law enforcement agents to occupational health. *Science DireteProcedia Economics and Finances* 15 pp. 1671-1676. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00639-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00639-X)
- Balanço Social da PSP 2020. (2020). Direção Nacional da PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202020.pdf>
- Balanço Social da PSP 2021. (2021). Direção Nacional da PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202021.pdf>
- Balanço Social da PSP 2022. (2022). Direção Nacional da PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202022.pdf>
- Balanço Social da PSP 2023. (2023). Direção Nacional da PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202023.pdf>
- Balanço Social da PSP 2024. (2024). Direção Nacional da PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gest%C3%A3o/Balan%C3%A7o%20Social/Balan%C3%A7o%20Social%20da%20PSP%202024.pdf>
- Blokland,P. & Reiniers,G. (2020). *The coupling of safety and security. Exploring interrelations in theory and practice.* Springer Open. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-47229-0>
- Brito, C. (2017). *Violência contra elementos policiais: estudo das agressões no comando metropolitano de Lisboa.* [Dissertação de mestrado não publicada, Instituto Superior de Ciências Policias e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/20021>
- Constituição da República Portuguesa. Atualizada de acordo com a Lei Constitucional n.º1/2001 de 12 de dezembro. (2004). Almedina.
- Decreto-Lei n.º 243/2015. (2015). Ministério da Administração Interna. Diário da República n.º 204/2015, Série I de 2015-10-19. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-114584637>

- Decreto-Lei n.º 488/99. (1999). Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República n.º 268/1999, Série I-A de 1999-11-17. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/488-1999-684064>
- Decreto-Lei n.º 50-A/2024. (2024). Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República n.º 163/2024, Suplemento, Série I de 2024-08-23. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/50-a-2024-885585347>
- Decreto-Lei n.º 441/91. (1991). Ministério do Emprego e da Segurança Social. Diário da República n.º 262/1991, Série I-A de 1999-11-14. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/441-1991-316728>
- Decreto-Lei n.º 503/99. (1999). Presidência do Conselho de Ministros. Diário da República n.º 271 de 1999-11-20. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/503-1999-643282>
- Despacho n.º 14882/2010. (2010). Diário da República n.º 189/2010, Série II de 2010-09-28. p. 48478-48480. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/despacho/14882-2010-1812599>
- DGERT. (2024). *Livro Verde do Futuro da Segurança e Saúde no trabalho*. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. [https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST\\_17.06.2024.pdf](https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2024/11/LivroVerde-SST_17.06.2024.pdf)
- Diretiva 89/391/CEE. (1989). Conselho das Comunidades Europeias. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>
- Estratégia PSP 2025-2027. (2025). Direção Nacional da PSP. <https://www.psp.pt/Documents/Instrumentos%20de%20Gestão/Documentos%20Estratégicos/Estratégia%20da%20PSP%202025-2027.pdf?lang=en>
- Frade, C. (2017). *Vitimação e perceção de crime e segurança, de agentes de polícia, na sua área de trabalho*. [Dissertação de mestrado não publicada, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Fernando Pessoa]. Repositório aberto da Universidade Fernando Pessoa. <http://hdl.handle.net/10284/5997>
- Freitas, L. (2025). *Segurança e Saúde do Trabalho* (6ª ed.). Edições Sílabo, Lda.
- ISO 31000:2018. (2018). International Organization for Standardization. Gestão do riscos. (ISO 31000:2018).IPQ. <https://www.scribd.com/document/873755862/Iso-31000-2018-En-Risk-Management-Guidelines>
- Lei 53/2008. (2008). Assembleia da República. Diário da República n.º 167/2008. Série I de 2008-08-29. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/53-2008-453479>

- Lei n.º 102/2009. (2009). Assembleia 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). Assembleia da República. Diário da República n.º 30/2009 Série I, de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>
- Lei n.º 35/2014. (2014). Assembleia da República. Diário da República n.º 117, Série I de 2014-06-20. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>
- Lei n.º 79/2019. (2019). Assembleia da República. Diário da República, 1ª Série, n.º 167 de 2019-09-02. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/79-2019-124346830>
- Lei n.º 98/2009. (n.d.). Assembleia da República. Diário da República n.º 172/2009, Série I de 2009,09-04. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>
- NP ISO 45001:2019. (2019). Instituto Português da Qualidade. <https://www.scribd.com/document/467376979/NP-ISO-45001-2019>
- OSHA WIKI. (2025). Agência Europeia para a Segurança e Saúde no trabalho. [https://oshwiki.osha.europa.eu/pt/themes?f%5B0%5D=themes\\_normal\\_search\\_the%3A8](https://oshwiki.osha.europa.eu/pt/themes?f%5B0%5D=themes_normal_search_the%3A8)
- PORDATA. (2025, 09 29). Simulador de inflação. Fundação Manuel dos Santos. <https://doi.org/https://www.pordata.pt/pt/simuladores/simulador-de-inflacao>
- Proposta de Lei n.º 185/XIII/4ª (GOV). (2019). Assembleia da República. Comissão de Trabalho e Segurança Social. <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063484d364c793968636d356c6443397a6158526c6379395953556c4a5447566e4c304e50545338784d454e5555314d765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d46446232317063334e68627938304e3251304f546b785a>
- RASI 2020. (2020). Relatório Anual de Segurança Interna. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUAAAA%3d>
- RASI 2021. (2021). Relatório Anual de Segurança Interna. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLI0NgcAIUgtZwUAAAA%3d>

- RASI 2022. (2022). Relatório Anual de Segurança Interna. [https://ssi.gov.pt/publicacoes/relatorio-anual-de-seguranca-interna/RASI\\_2022.pdf](https://ssi.gov.pt/publicacoes/relatorio-anual-de-seguranca-interna/RASI_2022.pdf)
- RASI 2023. (2023). Relatório Anual de Segurança Interna. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDEyNgEApqka1wUAAAA%3d>
- RASI 2024. (2024). Relatório Anual de Segurança Interna. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDExNwYAs4WfKQUAAAA%3d>
- Rodrigues, I. (2024). *Avaliação de riscos em grandes eventos desportivos*. [Dissertação de mestrado não publicada. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna] Repositório da Universidade Nova. <http://hdl.handle.net/10400.26/58160>
- Santos, R. (2022). *Psicologia policial: Programas de prevenção e redução da vitimação profissional*. [Dissertação de Mestrado não publicada, Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna]. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <http://hdl.handle.net/10400.26/42690>
- Torres, J. (2024). *Manual da gestão do risco e da incerteza* (1ª ed.). ICPOL.