

CE OIT ETUI ITUC OSHA EUROFOUND

3^a Edição, número 6
Publicação de agosto de 2024



EDITORIAL

O Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT, pretende com a publicação da 3.^a edição desta Newsletter Internacional, continuar a partilhar informação internacional relevante em matéria de **Segurança e Saúde no Trabalho**.

A UGT, como Central Sindical democrática e responsável, sempre se pautou por uma postura de proposição e de ação, de compromisso e reivindicação na defesa dos seus princípios e valores, e de afirmação dos direitos dos trabalhadores, defendendo que só uma **verdadeira cultura de prevenção no local de trabalho, pode evitar e prevenir os riscos profissionais e consequentemente aos acidentes de trabalho e as doenças profissionais**.

Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis é o defendemos para todos os trabalhadores e trabalhadoras, pelo que se nos afigura essencial que as nossas Federações, Sindicatos, Uniões Distritais, Dirigentes Sindicais e os Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho estejam munidos da informação

necessária conducente à promoção, implementação e reivindicação de uma verdadeira **Cultura de Prevenção**.

A Segurança e Saúde no Trabalho constituem dimensões essenciais da melhoria das condições de trabalho, sendo por isso fundamental a criação de ambientes de trabalho saudáveis e seguros, onde os trabalhadores e trabalhadoras estejam cada vez mais protegidos de todos os riscos emergentes da atividade laboral e menos sujeitos à incidência de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Nunca é demais reafirmar que o Departamento de SST tem feito uma aposta clara nesta matéria: em sensibilização, informação e formação, no desenvolvimento de iniciativas e campanhas nacionais e setoriais com o objetivo de garantir e promover a prevenção de riscos profissionais nos locais de trabalho. Esta Newsletter é um dos instrumentos de informação e sensibilização que utilizamos para esse efeito.

O mundo do trabalho encontra-se em constante mudança, pelo que assumimos o compromisso de partilhar conteúdos dos mais variados setores, no sentido de que os nossos associados tenham conhecimento de ferramentas úteis para utilizar no seu dia a dia nos locais de trabalho.

Trabalhadores e trabalhadoras informados e esclarecidos são agentes fundamentais na promoção de condições de trabalho SEGURAS e SAUDÁVEIS.

A nossa missão é garantir a prossecução deste caminho.

Assim e, ainda mais, quando as taxas de sinistralidade laboral continuam extremamente elevadas, em particular a mortal - Portugal é o terceiro país da UE com maior aumento de mortes no trabalho - torna-se, ainda, mais fundamental que continuemos a informar, sensibilizar, esclarecer os trabalhadores e trabalhadoras e seus representantes quanto às melhores práticas de promoção da Segurança e da Saúde nos locais de trabalho.

Reafirmamos que o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT está à disposição de todos os Trabalhadores e Trabalhadoras para qualquer dúvida ou esclarecimento que julguem necessário.

Vanda Cruz

Secretária Executiva da UGT

INICIATIVA EUROPEIA A DECORRER

Automatização das tarefas na era digital: explorar as oportunidades e os desafios

Nova área prioritária da [campanha «Trabalho seguro e saudável na era digital»](#).

Uma nova geração de sistemas robóticos de entrou no mercado de trabalho, ajudando os trabalhadores ao assumir as tarefas rotineiras e

repetitivas. Podem também ser utilizados para realizar trabalhos complexos e de alto risco.

Ao executar as tarefas que os humanos não podem, não devem ou não querem fazer, a robótica pode manter os trabalhadores fora de perigo. Além disso, liberta tempo para os trabalhadores aprenderem novas competências e realizarem trabalhos mais criativos.

No entanto, a utilização das tecnologias digitais para a das tarefas também acarreta vários riscos e desafios, nomeadamente a perda de sensibilização para a situação humana, a dependência excessiva dos sistemas automatizados ou a possível perda de competências específicas dos trabalhadores.

Os trabalhadores podem sentir perda de autonomia, medo de perder o emprego e falta de no sistema. Outro desafio é a necessidade de que envolve a formação dos trabalhadores na utilização da nova tecnologia robótica, evitando simultaneamente a perda de competências importantes.

Tendo em conta estes fatores, aquando da introdução de sistemas robóticos baseados em IA para a automatização das tarefas, deve ser adotada uma abordagem assente na detenção do controlo por humanos. Desta forma, os trabalhadores podem utilizar a automatização em seu benefício, mantendo simultaneamente o controlo do processo de trabalho.

Estratégias de segurança e saúde num mundo automatizado

Pontos principais

- A robótica avançada e os sistemas baseados em inteligência artificial (IA) para a automatização de tarefas (tanto físicas como cognitivas) entraram em setores como a indústria transformadora, os cuidados de saúde e a educação.

- As implicações destes sistemas para a segurança e saúde no trabalho (SST) são físicas, psicossociais e organizacionais. • A automatização de tarefas tem benefícios significativos para a SST, uma vez que pode retirar os trabalhadores de ambientes de trabalho perigosos e reduzir a sua carga de trabalho cognitivo.

- Os riscos psicossociais relacionados com a robótica avançada e a IA podem surgir devido a uma confiança desajustada, a um baixo nível de aceitação, a um enviesamento da automatização ou ao receio de perda de emprego.

- A gestão precoce da SST durante a implementação, o envolvimento precoce dos trabalhadores, a conceção centrada no ser humano e a comunicação clara são ferramentas eficazes para abordar as questões de SST.

- A gestão da SST deve ser adaptada com novas ferramentas de avaliação dos riscos, tendo também em conta a cibersegurança.

Consulte os recursos de Campanha para mais informações.

Publicações

[Automatização robótica avançada: relatório de estudo de casos comparativos](#)

[Robótica e automatização avançadas: implicações a nível da segurança e saúde no trabalho](#)

[Automatização cognitiva: implicações a nível da segurança e saúde no trabalho](#)

[Robótica avançada, inteligência artificial e automação de tarefas: definições, utilizações, políticas e estratégias, e saúde e segurança no trabalho](#)

Sínteses de políticas

[Automatização de tarefas cognitivas no local de trabalho utilizando sistemas baseados em IA: casos e recomendações](#)

[Automatização de tarefas físicas no local de trabalho utilizando sistemas baseados em IA: casos e recomendações](#)

[Implementação de robótica avançada e de sistemas baseados em IA para automatização de tarefas: fatores determinantes, obstáculos e recomendações](#)

[Robótica e automatização avançadas: o que são e qual é o impacto nos trabalhadores?](#)

[Robótica e automatização avançadas: considerações fundamentais para a interação humana e a confiança](#)

CES

Resolução aprovada - Sobre a ofensiva para combater a violência baseada no género no mundo do trabalho

Adotada na reunião do Comité Executivo de 24 e 25 de junho de 2024

Prevenir e combater a violência baseada no género no mundo do trabalho é uma prioridade fundamental da CES. A diretiva de *combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, recentemente adotada*, não contém disposições significativas para tornar o mundo do trabalho mais seguro para as trabalhadoras.

Também não reconhece o nosso papel enquanto sindicatos para pôr termo à violência baseada no género.

Em conformidade com o Programa de Ação CES, a Comissão das Mulheres da CES propõe um conjunto de ações lideradas pelos sindicatos para colmatar as lacunas deixadas pela diretiva recentemente adotada.

O objetivo é combater a violência baseada no género no mundo do trabalho, incluindo a violência económica.

A CES defendeu que o mundo do trabalho está ligado a todas as formas de violência baseada no género, nomeadamente o assédio sexual, a violência doméstica, a violência de terceiros e a ciberviolência.

A violência baseada no género, incluindo a violência económica, radica em desequilíbrios de poder baseados no género, que muitas vezes resultam em danos económicos, que constituem um denominador comum de todas as formas de violência baseada no género. As vítimas e os sobreviventes estão expostos a uma perda de estabilidade económica e de independência.

A violência económica é uma forma de violência baseada no género, que contribui para a subvalorização do trabalho predominantemente realizado pelas mulheres. A dimensão da violência económica deve ser mais explorada e integrada na legislação, bem como nas estratégias de negociação coletiva e nas iniciativas de diálogo social.

O reconhecimento da austeridade como uma forma de violência económica contra as mulheres também deve ganhar terreno, inclusive no quadro do Semestre Europeu.

Uma estratégia multifacetada de **medidas legislativas, diálogo social e negociação coletiva** é conducente à consecução do objetivo de um mundo do trabalho sem violência baseada no género.

Em função da evolução do contexto político europeu, a CES deverá, se for caso disso:

Apelar a uma nova diretiva da UE que erradique a violência baseada no género no mundo do trabalho.

Combater a violência baseada no género no mundo do trabalho através do diálogo social da UE.

Integrar medidas de combate à violência baseada no género nas próximas iniciativas legislativas relacionadas com o mundo do trabalho.

Consulte a Resolução na íntegra [Aqui](#).

Consulte a Resolução traduzida [Aqui](#).

EUROFOUND

Relatório da Eurofound analisa o impacto das alterações climáticas nas condições de trabalho na Europa



Imagem com DR

O relatório «A vertente da qualidade do emprego das alterações climáticas» debate o impacto das alterações climáticas e da degradação ambiental na segurança e saúde no trabalho (SST) na qualidade do emprego, incluindo as implicações das tarefas ecológicas em setores selecionados.

Resumo

Os trabalhadores sentirão os efeitos das alterações climáticas de muitas formas: precariedade laboral, alterações nas suas tarefas e responsabilidades laborais e alterações nos seus locais de trabalho que podem envolver diferentes práticas de trabalho e o desenvolvimento de novas atividades e produtos.

Os riscos associados às alterações climáticas estão relacionados com uma maior exposição a perigos, conduzindo a padrões mais baixos de qualidade do trabalho, à perda de produtividade e a uma maior insegurança no emprego e no trabalho.

Quase metade dos trabalhadores da UE sofrerá mudanças profundas nas suas tarefas profissionais à medida que as economias se adaptarem às alterações climáticas e forem implementadas estratégias de atenuação das alterações climáticas.

Além disso, é provável que o trabalho mude em resultado das respostas das empresas às alterações climáticas. Estas mudanças no trabalho, embora aumentem a vulnerabilidade de alguns trabalhadores, oferecem oportunidades para melhorar algumas dimensões da qualidade do emprego. Este relatório descreve a relação complexa entre a qualidade

do emprego e as alterações climáticas, incluindo as implicações das tarefas ecológicas em setores selecionados.

Mensagens-chave

- O impacto direto das alterações climáticas na qualidade do emprego vai além da exposição ao calor e inclui riscos psicossociais, o aumento da poluição atmosférica, a radiação UV e fenómenos meteorológicos extremos.

Os trabalhadores da agricultura, pescas, silvicultura, construção, turismo e serviços de emergência estão particularmente em risco.

- 40 % dos trabalhadores na UE serão diretamente afetados pela transição verde. A qualidade do emprego difere nas profissões verdes, sendo alguns empregos descritos como sobrecarregados, em que os aspetos negativos do seu trabalho superam os positivos. Deve ser prestada mais atenção às implicações da transição para a qualidade do emprego, ao passo que as medidas políticas devem visar o nivelamento da qualidade do emprego.

- O emprego nos setores mais afetados pelas alterações climáticas é dominado por homens e por um elevado número de trabalhadores sazonais, migrantes e independentes, que tendem a carecer de proteção legislativa e têm frequentemente níveis mais baixos de organização sindical e de representação no local de trabalho.

- Uma abordagem setorial para acompanhar e melhorar a qualidade do emprego é fundamental, uma vez que os setores sofrem múltiplas influências diretas e indiretas das alterações climáticas. Os trabalhadores dos setores mais afetados devem receber apoio prioritário para a renovação de competências e as transições entre empregos.

- É necessária uma análise mais pormenorizada das implicações para outros setores. Empresas e práticas individuais podem fazer a diferença no combate às alterações climáticas e às suas implicações na qualidade do emprego.

- Para reduzir os riscos para os trabalhadores, precisamos de mais conhecimentos e de soluções inovadoras. A investigação sobre os efeitos das alterações climáticas nos trabalhadores e nos locais de trabalho continua a ser fragmentada.

Uma vez que as alterações climáticas são um processo dinâmico, é necessário monitorizar a qualidade dos empregos verdes/ecológicos e dos mais expostos aos riscos associados às alterações climáticas.

Principais conclusões

- Os impactos das alterações climáticas, como o aumento das temperaturas, o aumento da poluição atmosférica e a maior frequência de fenómenos meteorológicos extremos, têm efeitos negativos demonstráveis na qualidade do emprego e na produtividade dos trabalhadores.

- Tornam o trabalho mais difícil. Particularmente arriscados estão os trabalhadores que passam muito tempo ao ar livre (por exemplo, na agricultura, pescas, silvicultura, horticultura, construção e turismo) e os que trabalham com máquinas geradoras de calor. Os trabalhadores dos serviços de emergência também são diretamente afetados por eventos climáticos adversos, como incêndios florestais e inundações.

- O emprego nestes setores é dominado por homens e por um elevado número de trabalhadores sazonais, migrantes e independentes, que tendem a carecer de proteção legislativa e têm frequentemente níveis mais baixos de organização sindical e de representação no local de trabalho.

- Muitos destes setores também enfrentam mudanças porque os métodos de trabalho têm de ser adaptados, o que pode reduzir a segurança do emprego e exigir formação, reconversão profissional ou transição profissional.

- As políticas em matéria de alterações climáticas (e, em particular, as políticas de atenuação) deverão contribuir para mudanças setoriais e profissionais, em especial nos setores que mais contribuem para as emissões de gases com efeito de estufa.
- A análise dos dados do Inquérito Telefónico Europeu sobre as Condições de Trabalho confirma que elevadas percentagens da mão de obra nestes setores se encontram em profissões suscetíveis de serem afetadas pela transição verde. Globalmente, 40 % dos trabalhadores na UE exercem profissões que serão diretamente afetadas pela transição verde.
- Em termos de qualidade do emprego, os empregos suscetíveis de serem objeto de maior procura (agricultores, carpinteiros e trabalhadores de isolamento) tendem a ter exigências profissionais mais elevadas (como riscos físicos e exigências físicas), ao passo que carecem de recursos profissionais (como apoio social, autonomia e acesso à formação).
- Os empregos novos e emergentes (por exemplo, compradores, gestores de planeamento político e engenheiros de águas residuais) apresentam o equilíbrio mais positivo entre a procura e os recursos, e os empregos com competências melhoradas (gestores de construção, meteorologistas e técnicos de engenharia elétrica) estão mais em consonância com a qualidade média europeia do emprego.
- O equilíbrio da mudança profissional, que resulta em novos perfis profissionais, maior procura ou novas exigências de competências, varia consoante os setores.
- As implicações para a qualidade do emprego serão determinadas não só pelo perfil exato das tarefas de cada emprego (incluindo a exposição aos riscos das alterações climáticas) e pelas práticas no local de trabalho, mas também pelas medidas tomadas para fazer face aos impactos das alterações climáticas e pela forma como a transição verde é implementada a todos os níveis.
- O envolvimento dos trabalhadores no desenvolvimento e implementação destas práticas pode enriquecer a qualidade do emprego. [Pode consultar o relatório na íntegra Aqui.](#)

ETUI

Indústria 4.0 uma ameaça à segurança dos trabalhadores? Novo relatório da ETUI



Imagem com DR

O Instituto Sindical Europeu (ETUI) **publicou um novo relatório** sobre as ameaças que a Indústria 4.0 pode representar para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

O conceito de Indústria 4.0 (I4.0) foi proposto pela primeira vez em 2011 no contexto de **um projeto governamental alemão sobre estratégia de alta tecnologia**.

O projeto visava permitir o surgimento de «fábricas inteligentes» através da ligação de peças, máquinas e sistemas no setor da produção. Essas fábricas seriam capazes de se «autodiagnosticar, autoconfigurar, autootimizar-se» e «antecipar falhas e desencadear processos de manutenção de forma autónoma».

Mais tarde, em 2015, o presidente executivo do Fórum Económico Mundial, Klaus Schwab, **propôs a noção mais ampla de uma quarta revolução industrial** para descrever uma onda de inovação não apenas destinada aos processos de fabricação, mas universalmente aplicável em todos os setores e indústrias.

Embora ainda não esteja claro como serão os aplicativos totalmente implementados, a maioria das grandes empresas está plenamente ciente de que entender as tecnologias emergentes as ajudará a se posicionar melhor no mercado e definir o ritmo da jornada de transformação.

Neste contexto, uma grande parte da literatura sobre a I4.0 é dedicada à identificação de medidas necessárias para apoiar o processo de mudança, tal como refletido na proliferação de "roteiros" e "modelos de maturidade".

Embora se debrucem sobre potenciais novos níveis de produtividade e inovação, estes modelos mantêm-se, no entanto, fechados quanto aos seus riscos. Inerente à Indústria 4.0 está uma complexa teia de tecnologias, trazendo consigo um conjunto único de riscos e desafios.

Neste contexto, o relatório ETUI visa lançar luz sobre um conjunto selecionado de questões de SST a considerar na transição para a Indústria 4.0 – com um foco específico na inteligência artificial (IA).

Mostra que os incidentes resultantes de sistemas de IA defeituosos já surgiram em vários contextos e é provável que cresçam nos próximos anos, tanto em número como em gravidade.

Além dos comportamentos defeituosos, a introdução de tecnologias habilitadas para IA está deixando as empresas mais vulneráveis a atores mal-intencionados. A crescente integração de processos computacionais, de rede e industriais expõe as empresas a ataques híbridos capazes de atingir ativos físicos – potencialmente comprometendo a segurança dos trabalhadores.

A mitigação destes riscos é ainda dificultada pela opacidade inerente aos sistemas de IA, oferecendo oportunidades limitadas para reintroduzir o controlo humano no circuito.

Olhando para o conteúdo do trabalho, parece que a automação de tarefas manuais não é o principal caso de uso de sistemas de IA em ambientes industriais. O objetivo é antes relegar a tomada de decisões para sistemas de IA, transformando os trabalhadores em meros executores.

Relegar os aspetos estratégicos da tomada de decisões para a IA não só é prejudicial para o controlo do trabalho dos trabalhadores, como também pode resultar em maiores exigências e num risco acrescido de acidentes devido a um ritmo de trabalho mais agitado. Na verdade, evidências recentes sugerem que o desenvolvimento da IA não significa o fim, mas sim o deslocamento do trabalho manual.

Os empregos de rotulagem de dados estão rapidamente se tornando parte de uma nova economia de aprendizado de máquina, principalmente

terceirizado para países em desenvolvimento ou por meio da economia de plataformas.

Os trabalhadores em causa encontram-se no final de uma longa cadeia de externalização, com baixos salários e condições de trabalho particularmente precárias.

O Relatório conclui que as possibilidades de automatizar, ainda mais, a tomada de decisões dentro dos processos de trabalho serão maciçamente aumentadas, à medida que os sistemas de IA lentamente se tornam integrados.

Neste contexto, são de esperar mais interações entre os seres humanos e os sistemas das caixas negras, incluindo em domínios críticos em que mesmo pequenos erros podem ter consequências graves para os trabalhadores e para a sociedade no seu conjunto.

Assim, o Relatório defende que a transição para a I4.0 deve colocar mais ênfase na forma de pôr as pessoas e a tecnologia a trabalhar em conjunto em segurança. Deve ser prestada atenção ao desenvolvimento simultâneo das capacidades tecnológicas e humanas, com vista a garantir que as pessoas possam tornar-se ou continuar a ser donas do seu próprio trabalho.

Tradução da responsabilidade do Dep. SST

Aceda à Versão original

Maior risco de automatização do trabalho no trabalho de rotina e precário, revela inquérito do CEDEFOP sobre competências em IA



Imagem com DR

A agência da UE CEDEFOP publicou as primeiras informações do seu **inquérito sobre competências no domínio da inteligência artificial (IA)**.

As principais conclusões mostram que cerca de um em cada sete trabalhadores, nos locais de trabalho europeus, trabalha normalmente com ferramentas ou aplicações digitais que podem realizar automaticamente algumas das suas tarefas, utilizando algoritmos.

Além disso, 61 % dos trabalhadores europeus concordam que é bastante ou muito provável que venham a necessitar de novos conhecimentos e competências para lidar com o impacto das ferramentas de IA no seu trabalho nos próximos cinco anos.

Os primeiros insights também revelam que, embora haja uma divergência crescente na frequência de uso de tecnologias de IA entre os países europeus, o risco de automação do trabalho é maior em empregos rotineiros e precários.

Este aspeto é mais relevante nas profissões menos qualificadas, em que os trabalhadores utilizam máquinas informatizadas para realizar as suas tarefas.

Com o objetivo de analisar o impacto da IA nas competências e necessidades dos trabalhadores em matéria de qualificação, requalificação e requalificação, o inquérito foi realizado recentemente, utilizando uma amostra de 5 342 trabalhadores de 11 países da UE sobre as temáticas da utilização de tecnologias de IA, a automatização de postos de trabalho e o apoio das empresas à adoção da AI.

Saiba mais [Aqui](#)

UE – OSHA

Trabalho em plataformas digitais: 28 milhões de razões pelas quais as políticas de Segurança e Saúde são importantes



Imagem com DR

Para compreender de que forma as recentes iniciativas políticas moldam a segurança e a saúde dos trabalhadores das plataformas digitais, aceda a esta [Nota Informativa](#).

Analisa uma série de soluções introduzidas por países da União Europeia, bem como iniciativas como o [projeto Fairwork](#).

Com mais de 28 milhões de pessoas na UE a trabalhar através de plataformas digitais, os esforços que têm vindo a ser encetados, como a Convenção Coletiva da indústria italiana sobre o salário mínimo para os trabalhadores das entregas, visam melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas.

Além disso, uma nova [diretiva da UE](#) prevê um nível mínimo de proteção para estes trabalhadores em todos os Estados-Membros.

A Nota Informativa apresenta também uma série de indicadores políticos relacionados com domínios que, apesar dos recentes desenvolvimentos, ainda necessitam de respostas políticas.

Leia a [Nota Informativa](#).

Consulte a [secção específica](#) para saber mais sobre o trabalho nas plataformas digitais.

Fonte: UE-OSHA

Ferramentas OiRA cuidam dos trabalhadores da hotelaria e restauração



Imagem com DR

Os trabalhadores do setor da hotelaria e restauração estão expostos a uma vasta gama de desafios. Estes incluem riscos ergonómicos, devido à permanência em pé durante longos períodos de tempo, riscos psicossociais, resultantes de lidar com clientes difíceis, e riscos térmicos, devido ao manuseamento de objetos quentes.

Estar ciente destes riscos e compreender como geri-los é fundamental para promover o bem-estar dos trabalhadores na indústria, dominada na UE pelas pequenas e médias empresas.

Estão disponíveis 26 ferramentas interativas em linha de avaliação de riscos (OiRA) diferentes para ajudar as empresas do setor a avaliar estes desafios e a enfrentá-los com êxito.

As ferramentas abrangem uma ampla variedade de atividades, incluindo fornecimento de fast food, serviço de bufê, pequenas pousadas e muito mais. São concebidos para o nível nacional e estão disponíveis numa variedade de línguas. Foi desenvolvido um instrumento a nível da UE, mas o diálogo social setorial da UE é parceiro e abrange hotéis, restaurantes e cafés em geral.

Saiba mais [Aqui](#).

Descubra o documento de reflexão da UE-OSHA intitulado «Serviços de prevenção sob a perspetiva dos profissionais de segurança e saúde no trabalho»



Imagem com DR

Os profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho destacam os pontos fortes e fracos dos serviços de prevenção em diferentes países europeus num novo recente documento de reflexão divulgado pela UE-OSHA:

O documento de reflexão fornece uma perspetiva especializada para o atual debate sobre o papel dos serviços de prevenção internos e externos na garantia da conformidade com a regulamentação em matéria de SST.

Sugere também melhorias nos serviços de prevenção, incluindo uma maior harmonização da educação e formação dos profissionais em toda a Europa, a participação de generalistas e especialistas em SST no seio das organizações e um maior investimento na investigação académica e na acessibilidade dos dados.

Para mais informações, aceda ao documento "Serviços de prevenção da Segurança e da Saúde no Trabalho: a perspetiva dos profissionais".

UE-OSHA adere ao Observatório Europeu do Clima e da Saúde



Imagem com DR

A UE-OSHA tornou-se parceira oficial do Observatório Europeu do Clima e da Saúde. Esta iniciativa, gerida pela Comissão Europeia, pela Agência Europeia do Ambiente e por várias outras organizações, visa apoiar a Europa no contexto dos impactos das alterações climáticas na saúde humana, fornecendo informações e ferramentas relevantes.

A UE-OSHA iniciou este ano um estudo prospetivo específico sobre os impactos das alterações climáticas. Com base nos conhecimentos e nas perspetivas adquiridos em projetos anteriores, centra-se na antecipação de futuros desenvolvimentos e perturbações relacionadas com as alterações climáticas, bem como dos riscos em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.

A partir de 2025, a panorâmica da SST avaliará também as consequências das alterações climáticas na saúde e segurança dos trabalhadores. Tanto o estudo prospetivo, como a panorâmica da SST abordarão os desafios emergentes relacionados com a SST para as políticas de atenuação das alterações climáticas e a transição verde.

O trabalho da Agência inclui também uma nota informativa sobre o futuro da agricultura e da silvicultura e as orientações da UE «Calor no Trabalho» para os locais de trabalho, que oferecem recursos organizacionais e técnicos para gerir este risco de SST, incluindo as vagas de calor.

Ler a Comunicação da Comissão intitulada "Proteger as pessoas e a prosperidade"

OUTRAS NOTÍCIAS INTERNACIONAIS DE DESTAQUE

A maioria dos profissionais de cuidados domiciliários acredita que os seus empregos não são sustentáveis



Imagem com DR

Um estudo recente revela que 60% dos profissionais de cuidados domiciliários não acreditam que os seus empregos sejam sustentáveis até à reforma, apontando as longas horas de trabalho, os problemas de saúde mental e os baixos salários como os principais obstáculos.

Realizado pelos parceiros sociais da UE que trabalham no setor, incluindo as organizações sindicais **EFFAT** e **UNI Europa**, o estudo acompanhou 4 000 trabalhadores de serviços pessoais e domésticos (PHS) de 26 países em toda a Europa. 96% dos participantes eram mulheres e 30% eram migrantes, correspondendo à demografia estimada do setor PHS em geral.

O setor dos cuidados domiciliários inclui qualquer atividade que contribua para o bem-estar no domicílio das famílias e dos indivíduos, como o acolhimento de crianças, os cuidados continuados a idosos e pessoas com deficiência, mas também a limpeza, as aulas e as reparações domiciliárias.

A UE estima que cerca de 9,5 milhões de pessoas trabalham neste sector na UE, o que representa quase 5% do seu emprego total. Devido ao envelhecimento da população, este número deverá aumentar nos próximos anos.

A estratégia de cuidados de saúde publicada pela Comissão Europeia em 2022 indicava que teriam de ser encontrados mais de 1,6 milhões de profissionais de cuidados continuados até 2050 para manter a cobertura ao mesmo nível.

O relatório mostra que mais de dois terços (70%) dos trabalhadores do setor com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos, e 60% dos trabalhadores com idades compreendidas entre os 45 e os 54 anos, não acreditam que os seus empregos sejam sustentáveis até à reforma.

Os trabalhadores inquiridos pelo relatório citaram a exaustão da saúde mental como uma das principais dificuldades que enfrentam, juntamente com os baixos salários, as longas horas de trabalho e a dificuldade em conciliar o trabalho com a vida pessoal.

Apenas cerca de 60% dos trabalhadores inquiridos no relatório afirmam ter recebido formação em matéria de saúde e segurança relacionada com as suas funções.

De facto, a Diretiva-Quadro da UE relativa à Segurança e à Saúde, de 1989, exclui especificamente os "empregados domésticos", que incluíam os trabalhadores dos serviços pessoais e domésticos. Esta situação cria um panorama desigual em termos de normas de saúde e segurança para os trabalhadores deste setor na UE.

O relatório também considera o trabalho não declarado, conhecido por ser uma característica comum no setor, observando que, embora seja difícil determinar números exatos, a Autoridade Europeia do Trabalho estimou que 30-50% do trabalho pessoal e doméstico não é declarado.

Embora algumas iniciativas da UE – como **o plano de ação da Comissão para fazer face à escassez de mão de obra e de competências** e um projeto em curso da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho sobre o sector da saúde e da assistência social – incidam efetivamente no sector PHS, o relatório afirma que este deveria ser reconhecido institucionalmente.

Um **relatório publicado pelo Instituto Sindical Europeu** (ETUI) mostrou que a deterioração das condições de trabalho nestes setores se deve à utilização de métodos de «nova gestão pública» que não se adequam à realidade do trabalho de prestação de cuidados, bem como à contínua desvalorização do trabalho realizado nestes setores feminizados. A abordagem foi introduzida no setor dos cuidados de saúde e dos cuidados continuados, tal como noutros domínios do setor público, como forma de aumentar a eficiência e a produtividade e de fazer face a orçamentos reduzidos.

Tradução da responsabilidade do Dep. SST

Versão original Aqui.

Criar um local de trabalho inclusivo para pessoas LGBTQ



Imagem com DR

A **Agência Sueca para a Perícia em Meio Ambiente de Trabalho** (SAWEE) produziu um **guia baseado em pesquisa** para ajudar as empresas a criar um local de trabalho inclusivo para pessoas LGBTQ (termo genérico para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e queer).

O guia é baseado em **pesquisas publicadas anteriormente** focadas no ambiente de trabalho organizacional e social das pessoas LGBTQ. O relatório destacou os muitos desafios que as pessoas LGBTQ enfrentam em seus locais de trabalho, incluindo poucas oportunidades de carreira, discriminação, assédio e microagressões (ações agressivas sutis e às vezes inconscientes, por exemplo, na forma de piadas).

Mostra também que a falta de apoio visível ou a não ação dos gestores deixa espaço para a ocorrência de microagressões, discriminação e assédio.

O relatório indica ainda que um clima heteronormativo tem um impacto negativo no ambiente de trabalho das pessoas LGBTQ. Num clima heteronormativo, a heterossexualidade é dada como certa, o que contribui para a percepção de que outras orientações sexuais, como a homossexualidade e a bissexualidade, são desviantes.

Isso pode contribuir para que as pessoas LGBTQ sejam menos abertas sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero, por medo de como os outros vão reagir. Esta falta de abertura pode, por sua vez, contribuir para níveis mais baixos de bem-estar e satisfação profissional.

Os resultados também revelaram a necessidade de materiais de formação destinados a trabalhadores, gerentes, representantes de RH, representantes de segurança e representantes sindicais para ajudar a criar locais de trabalho inclusivos para indivíduos LGBTQ.

Neste contexto, as principais conclusões do estudo foram transformadas num guia prático para ajudar as empresas a criar um local de trabalho mais inclusivo.

Além de apresentar as principais conclusões do estudo, o guia baseado na investigação inclui exemplos, dicas, listas de verificação e exercícios de reflexão baseados em diferentes papéis.

Salienta que várias formas de apoio organizacional são um fator de saúde importante no ambiente de trabalho das pessoas LGBTQ. Um clima organizacional que é percebido como favorável às pessoas LGBTQ está relacionado a experiências de um bom ambiente de trabalho, satisfação no trabalho e saúde, incluindo a vontade de ser aberto sobre a orientação sexual e/ou identidade de gênero de cada um.

A promoção de um clima favorável implica a adoção de políticas organizacionais, mas também atividades que, por exemplo, visam combater a discriminação no local de trabalho.

Tradução da responsabilidade do Dep. SST
Versão original Aqui.



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

[Ver este email no navegador](#)

Recebeu este e-mail por ter uma ligação com a UGT. Por favor [reconfirme](#) o seu interesse em continuar a receber os nossos e-mails. Se não deseja receber mais e-mails poderá [remover a sua subscrição aqui](#).

Esta mensagem foi enviada para maria.vieira@ugt.pt by maria.vieira@ugt.pt
Rua Vitorino Nemésio, 5, Lisboa, Lisboa 1750-036, Portugal

Verificação de Remoção de Subscrição™

[Remover Subscrição](#) | [Gerir Subscrição](#) | [Reencaminhar Email](#) | [Denunciar Abuso](#)

