

CE OIT ETUI ITUC OSHA EUROFOUND

**3<sup>a</sup> Edição, número 4**  
**Publicação de abril de 2024**



## EDITORIAL

O Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da UGT, pretende com a publicação da 3.<sup>a</sup> 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 conseqüentemente 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

## **DESTAQUE INTERNACIONAL**

**OIT**

**Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2024**



Organização  
Internacional  
do Trabalho

Dia Mundial  
da Segurança  
e Saúde  
no Trabalho  
2024



**Não há tempo a perder**

**O clima está a mudar. É *urgente* assegurar  
um trabalho seguro e saudável**

A propósito do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, assinalado no passado dia 28 de abril, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) disponibilizou um novo relatório intitulado "[Ensuring safety and health at work in a changing climate](#)", cujo objetivo é sensibilizar para os impactos das alterações climáticas no mundo do trabalho, especialmente na Segurança e a Saúde dos trabalhadores. Estas mudanças nos padrões climáticos, incluem ocorrências cada vez mais frequentes de fenómenos climáticos extremos, que podem acentuar os impactos da exposição a riscos profissionais, tais como o stresse térmico, a radiação UV, a poluição do ar, acidentes industriais graves, aumento de doenças transmitidas por vetores e aumento da exposição a produtos químicos.

De acordo com o relatório, mais de 70% dos trabalhadores (2,4 bilhões) estão, provavelmente, expostos ao calor excessivo em algum momento do seu trabalho.

O relatório destaca que:

- As alterações climáticas já estão a ter um impacto grave na segurança e na saúde dos trabalhadores em todas as regiões do mundo, estimando que 18 970 vidas e 2,09 milhões de anos de vida ajustados por incapacidade, são perdidos todos os anos em resultado de 22,87 milhões de lesões profissionais atribuíveis ao calor excessivo. Este número não inclui os 26,2 milhões de pessoas em todo o mundo que sofrem de doença renal crónica associada ao stresse térmico no local de trabalho (dados de 2020);
- Salienta que o impacto das alterações climáticas nos trabalhadores vai muito além da exposição ao calor excessivo, criando uma série de riscos para a saúde, incluindo: o cancro, as doenças cardiovasculares, as doenças respiratórias, as disfunções renais e os problemas de saúde mental.

Dados mais recentes sobre o número de mortes, acidentes e doenças profissionais:

- 1,6 mil milhões de trabalhadores expostos à radiação UV, com mais de 18 960 mortes por ano relacionadas com o trabalho devido a cancro da pele não melanoma;
- 1,6 mil milhões de pessoas suscetíveis de serem expostas à poluição atmosférica no local de trabalho, com até 860 000 mortes relacionadas com o trabalho por ano entre os trabalhadores ao ar livre;
- mais de 870 milhões de trabalhadores agrícolas, provavelmente expostos a pesticidas, com mais de 300.000 mortes atribuídas ao envenenamento por pesticidas anualmente;
- 15 000 mortes relacionadas com o trabalho, por ano, devido à exposição a doenças parasitárias e transmitidas por vetores.

O relatório explora, ainda, as respostas atuais dos países, incluindo a revisão ou criação de nova legislação, regulamentos e orientações, e a melhoria das estratégias de atenuação das alterações climáticas, tais como medidas de eficiência energética, nos ambientes de trabalho.

Este Relatório encontra-se disponível em inglês, sendo que a sua versão traduzida ainda não foi divulgada.

Fonte: site da OIT - Portugal

# **Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores vítimas de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**

## **COMUNICADO**

### **Mortalidade causada pelo calor no trabalho aumenta 40% na UE**

O número de pessoas que morrem no trabalho devido ao calor extremo está a aumentar mais rapidamente na União Europeia do que em qualquer outra parte do mundo, evidenciam dados recentes nas vésperas do Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores.

De acordo com estimativas fornecidas à Confederação Europeia de Sindicatos (CES) pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), 80.800 pessoas sofreram lesões no trabalho devido à exposição ao calor em 2020 e 67 pessoas morreram em consequência do trabalho em condições de calor extremo.

Isto significa que a UE registou um aumento de 42% no número de mortes no local de trabalho relacionadas com o calor desde 2000. Os dez países com os aumentos mais significativos de mortes relacionadas com o calor no trabalho, desde 2000 são: Islândia, Irlanda, Dinamarca, Chéquia, Noruega, Áustria, Suíça, Nova Zelândia, Eslovénia e Eslováquia.

A Agência Europeia do Ambiente afirmou, em março, que as ondas de calor na Europa já "resultaram no aumento da incidência de insolação e mortes entre os trabalhadores ao ar livre, especialmente os da agricultura, construção, manutenção de ruas e recolha de resíduos".

É por isso que o manifesto europeu da CES apela a legislação da UE que estabeleça limites de temperatura para o trabalho, a fim de evitar que os trabalhadores corram riscos associados às alterações climáticas.

Tal é necessário para evitar a repetição das tragédias evitáveis que foram testemunhadas no verão passado:

- Em Espanha, um homem de 60 anos desmaiou e morreu enquanto trabalhava num armazém na cidade de Móstoles, perto de Madrid, onde os seus colegas disseram que o calor tinha chegado aos 46°C. Foram registados 390 acidentes de trabalho relacionados com o calor em 2023 e 2022 – mais do que o número registado entre 2010 e 2015, segundo dados do Governo. O número de mortes nesse período (7) também foi superior ao registado entre 2010 e 2017.
- Na Itália, um operador de guindaste de 75 anos, Ciro Adinolfi, morreu de ataque cardíaco na frente do seu filho, enquanto trabalhava num canteiro de obras de um armazém da Amazon, com temperaturas próximas dos 40°C. Este é um dos cinco trabalhadores cujas mortes, no verão passado, estão relacionadas com a exposição a temperaturas extremas.
- Na França, Tony Leroy, de 44 anos, morreu de ataque cardíaco enquanto trabalhava num canteiro de obras, com exposição a altas temperaturas. O número de mortes relacionadas com o calor no trabalho aumentou no ano passado e 58 pessoas perderam a vida no trabalho

devido a lesões relacionadas com o calor desde 2017, de acordo com dados da autoridade de saúde pública.

- Na Grécia, um trabalhador com problemas cardíacos morreu nos Estaleiros Navais Elefsina depois de ter sido obrigado a trabalhar sozinho no exterior sob um calor de 37°C. Não há estatísticas oficiais, mas foi uma das 10 mortes relacionadas com o calor no trabalho registadas pelos sindicatos.

Quando as temperaturas ultrapassam os 30 °C, o risco de acidentes de trabalho aumenta 5% a 7 % e, quando as temperaturas ultrapassam os 38°C, os acidentes são entre 10% e 15% mais prováveis, revela a investigação.

Apesar do risco crescente, apenas alguns países europeus têm legislação para manter os trabalhadores seguros durante as ondas de calor, com uma grande variação nos limites.

Na sequência de uma campanha da CES, a Comissão Europeia adotou as suas primeiras medidas para proteger os trabalhadores do calor extremo, no verão passado, emitindo orientações aos empregadores.

Mas a ameaça crescente mostra que a Comissão Europeia precisa de aprovar legislação vinculativa sobre os limites das temperaturas de trabalho que garanta:

- Os trabalhadores têm o direito de parar de trabalhar e fazer uma pausa em condições de calor extremo;
- Os trabalhadores têm direito ao abastecimento de água potável, ao acesso a uma zona de sombra e a vestuário de proteção;
- Os riscos causados pelo calor são geridos através de negociações coletivas com os sindicatos e de formação sobre como gerir o stress térmico dos trabalhadores em risco.

Tomando a palavra, nas vésperas do Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores, dia 28 de abril, o Secretário Confederal da CES, Giulio Romania, afirmou:

"No Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores, lembramos os mortos e lutamos pelos vivos. Não podemos aceitar que, todos os verões, dezenas de trabalhadores percam desnecessariamente a vida por não termos adaptado as nossas práticas laborais às alterações climáticas."

"Nos estaleiros de construção ou nos armazéns, as pessoas estão a morrer ou a ficar gravemente feridas porque são forçadas a continuar a trabalhar em temperaturas obviamente perigosas."

"Adaptar o horário de trabalho para evitar a parte mais quente do dia é uma forma sensata de proteger os trabalhadores, mantendo a produtividade. O número crescente de mortes em toda a Europa mostra que os empregadores não estão a fazê-lo, razão pela qual a Comissão deve torná-lo uma obrigação através de legislação sobre temperaturas máximas de trabalho."

Observações:

Os dados fornecidos à CES pela OIT fazem parte de um cálculo incluído no seu relatório publicado esta semana, ["Garantir a Segurança e a Saúde no Trabalho num clima em mudança"](#).



**CSI**



### **MANIFESTO CSI**

#### **Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores Vítimas de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais 2024:**

#### **Ação sobre os riscos relacionados com o clima no local de trabalho**

Neste [Dia Internacional em Memória dos Trabalhadores](#), 28 de abril, os sindicatos exigem uma ação urgente para combater o impacto dos "riscos climáticos nos trabalhadores" – os perigos crescentes que a crise climática representa para os trabalhadores em todo o mundo.

É urgente integrar a preparação para emergências nas políticas de segurança no local de trabalho, em consulta com os sindicatos.

A [Declaração da Organização Mundial da Saúde de dezembro de 2023](#) destacou um aumento alarmante de desastres relacionados com o clima, sublinhando as graves implicações para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Os trabalhadores da agricultura, construção, correios e outros setores foram particularmente atingidos, com um aumento acentuado das doenças e mortes relacionadas com a exposição ao calor. A ameaça não vem apenas do calor; tempestades, furacões, inundações, neve, raios, tornados, incêndios florestais e ventos fortes são um perigo crescente para o local de trabalho.

O Secretário-Geral da CSI, Luc Triangle, afirmou: "A crise climática não é mais uma ameaça distante; é um perigo presente para os trabalhadores de todo o mundo. É imperativo exigirmos políticas e práticas robustas para proteger os nossos trabalhadores dos impactos perigosos das alterações climáticas. O nosso apelo à ação é claro: temos de integrar as avaliações dos riscos climáticos e a preparação para situações de emergência nas nossas normas de segurança e saúde no trabalho.»

Em todo o mundo, os sindicatos já estão a conseguir assegurar proteções para os perigos relacionados com o clima no local de trabalho:

- Em Phoenix, EUA, uma campanha dos sindicatos Unite Here e SEIU ganhou uma nova lei exigindo que os empreiteiros forneçam proteções de segurança térmica para os trabalhadores ao ar livre.
- Os bombeiros espanhóis obtiveram o reconhecimento de que o fumo cancerígeno dos incêndios florestais constitui um risco para a saúde no local de trabalho e passaram a ter direito à proteção contra o mesmo.
- Na República Democrática do Congo, vários sindicatos uniram-se para criar um conjunto de reivindicações para os trabalhadores da indústria da extração de minério que se encontram expostos a condições de trabalho perigosas dentro e fora das minas.
- Na Austrália, a CFMEU tem conseguido alcançar mudanças na legislação e na regulamentação para proteger os trabalhadores expostos ao stresse térmico.
- No Brasil, o SITICOP está a trabalhar no sentido de aumentar as proteções dos trabalhadores afetados por desastres ambientais.

Luc Triangle concluiu: "O trabalho destes sindicatos, e de muitos outros, é inspirador. Precisamos de uma ação imediata por parte dos governos, empregadores e reguladores para enfrentar a ameaça atual e crescente das alterações climáticas para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

"Isso inclui consultar os sindicatos, implementar ações de formação de segurança abrangentes e aplicar padrões de segurança rigorosos para mitigar os riscos associados às condições climáticas extremas."

A revista *Hazards* produziu um briefing detalhado sobre os impactos da crise climática na saúde e na segurança, que está disponível [aqui](#).

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST da UGT



## AUMENTO DA TEMPERATURA

As temperaturas mais elevadas podem reduzir significativamente a capacidade de trabalho e a produtividade nos trabalhos expostos à temperatura e levar a uma possibilidade mais elevada de riscos mortais para a saúde no local de trabalho.

Em 2020, 2,4 mil milhões de trabalhadores encontravam-se expostos à temperatura no local de trabalho.

## ETUI

### REFLEXÃO ETUI: Da "crise" à "pandemia": saúde mental na Europa

A saúde mental é uma pedra angular das economias produtivas e das sociedades prósperas. Mas o bem-estar mental dos trabalhadores europeus piorou de forma preocupante. Mesmo antes da pandemia, cerca de 84 milhões de pessoas na União Europeia lutavam contra distúrbios de saúde mental – cerca de um em cada seis.

A Covid-19, as crises económicas pós-pandemia, as crises ambientais e as tensões geopolíticas apenas exacerbaram estes desafios.

Um inquérito Eurobarómetro realizado em junho de 2023 concluiu que quase metade da população da UE – 46% – tinha tido problemas emocionais ou psicossociais, como depressão e ansiedade, no ano passado.

**Este aumento alarmante levanta a questão: estamos perante uma "pandemia" de saúde mental e que medidas tem a Europa em vigor para a combater?**

**Corrida de obstáculos para trabalhadores**

O estudo Eurobarómetro lançou luz sobre os principais fatores considerados cruciais para uma boa saúde mental. A segurança financeira surgiu como uma preocupação significativa para 53% dos entrevistados.

Entre 11 e 27 % das perturbações mentais foram atribuídas a más condições de trabalho. O emprego precário, as cargas de trabalho pesadas, as tarefas repetitivas, a falta de autonomia e os papéis ambíguos contribuem substancialmente para o stresse e a insatisfação dos trabalhadores.

Uma cultura de trabalho tóxica, repleta de intimidação, assédio ou discriminação, pode afetar significativamente o bem-estar mental.

Estes desafios, agravados por um apoio inadequado e recursos limitados para cuidados de saúde mental, criam uma corrida de obstáculos para os trabalhadores.

A pandemia só serviu para amplificar estes riscos, com na primavera de 2022 44% dos trabalhadores na UE (mais a Noruega e a Islândia) a relatarem um aumento do stresse no trabalho.

Num inquérito realizado nos Países Baixos, Alemanha, França, Itália, Espanha e Polónia no outono passado, 38% dos trabalhadores afirmaram estar em alto risco de problemas de saúde mental.

A ansiedade liderou a lista como a condição mais prevalente, afetando 17%, seguida por distúrbios do sono (14%) e depressão (12%).

Embora estes dados agregados deixem clara a correlação entre más condições de trabalho e doença mental, grupos específicos enfrentam riscos acrescidos.

As pessoas com empregos precários, os indivíduos de comunidades étnicas marginalizadas, as minorias sexuais ou as populações deslocadas e as pessoas com antecedentes de problemas de saúde mental são mais vulneráveis.

Um relatório do Instituto Sindical Europeu (ETUI) sublinha igualmente as disparidades socioeconómicas que se encontram envolvidas.

Os trabalhadores que exercem profissões no extremo inferior da hierarquia socioeconómica apresentam uma maior exposição à tensão no trabalho e, por conseguinte, um risco acrescido de esgotamento.

Os indivíduos com habilitações académicas mais baixas, as mulheres e os trabalhadores mais jovens são particularmente suscetíveis à elevada pressão profissional e aos seus efeitos adversos para a saúde mental.

Aceda à tradução desta reflexão na íntegra [Aqui](#).

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Versão original [Aqui](#)

## EUROFOUND

### Futuro do trabalho: Estamos preparados para amanhã?

Este interessante artigo publicado no site da EUROFOUND evidencia uma reflexão sobre as principais questões que, na atualidade, assombram os

trabalhadores e movimento sindical, decorrentes da digitalização do mundo do trabalho. dada a pertinência e atualidade do artigo, procedemos à sua tradução.

**Em 1959, o inventor americano, Charles Kettering, declarou: O mundo odeia a mudança. No entanto, a única coisa que trouxe progresso.**

**Contudo, não é a mudança que as pessoas não gostam: é a incerteza que ela traz. E há muita incerteza no mundo do trabalho em rápida mutação, o que nos leva a perguntar-nos:**

**O trabalho remoto alterará fundamentalmente a forma como trabalhamos em conjunto?**

**Seremos geridos por robôs alimentados por IA?**

**A "plataformização" do trabalho conduzirá a uma deterioração das condições de trabalho?**

**Todos os empregos "verdes" serão bons empregos?**

A resposta simples é que não há um futuro de trabalho para todos os empregos – os decisores políticos terão o seu trabalho cortado para garantir que o trabalho remoto e de plataformas, a inteligência artificial e as políticas relativas às alterações climáticas beneficiem, e não prejudiquem, os trabalhadores.

**O trabalho remoto nos tornará solitários?**

O facto é que o teletrabalho aumenta a incidência de longas horas de trabalho e de trabalhar mais do que o contratualmente exigido. No entanto, o teletrabalho também pode oferecer muitos benefícios – como uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – desde que existam políticas adequadas.

Quase 39 % do emprego dependente na UE pode ser feito à distância, sendo provável que esta percentagem aumente. Em 2021, 60% dos trabalhadores afirmaram que gostariam de trabalhar em casa pelo menos parte do tempo.

A principal razão para tal é a promessa de um horário de trabalho mais flexível e de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada; no entanto, pode haver um preço a pagar por isso.

À medida que as fronteiras entre a vida profissional e a vida pessoal se tornam cada vez mais ténues, é mais provável que os teletrabalhadores denunciem fatores de stress, como a interferência na vida profissional e o trabalho nos tempos livres.

Uma investigação recente da Eurofound revela que mais de 80 % dos trabalhadores inquiridos receberam comunicações relacionadas com o trabalho fora do seu horário contratual durante uma semana de trabalho típica.

O teletrabalho também pode afetar negativamente o bem-estar dos trabalhadores. Em comparação com os que trabalham a partir das instalações de um empregador, os teletrabalhadores são mais propensos a sofrer de dores de cabeça e fadiga ocular e a trabalhar enquanto estão doentes.

E, embora possam não estar tão expostos a comportamentos sociais adversos ou a exigências emocionais como os seus homólogos no escritório, o bem-estar psicossocial dos teletrabalhadores pode estar em risco, uma vez que a interação social no local de trabalho é substituída por longas e solitárias horas em frente a um ecrã em casa.

Embora a flexibilidade do tempo de trabalho e a autonomia das tarefas sejam mais suscetíveis de estar disponíveis para os teletrabalhadores do que para aqueles que trabalham a partir das instalações de um empregador, as desvantagens do teletrabalho estão principalmente associadas a uma cultura de «sempre ativo» possibilitada pelas mesmas tecnologias que tornam o trabalho remoto possível.

As políticas da empresa que estabelecem um "direito à desconexão" podem fazer a diferença, uma vez que as horas adicionais trabalhadas devido a ser contactado têm maior probabilidade de terem sido acordadas antecipadamente e compensadas.

### **Os robôs vão aceitar o meu trabalho?**

O facto é que a tecnologia robótica é agora uma parte permanente e produtiva do local de trabalho. Mas nem todos os trabalhos serão automatizados.

Os sistemas e aplicações robóticas avançados são uma fonte de perturbação nos locais de trabalho, mas a «disrupção» não é necessariamente negativa. Graças aos mais recentes sensores de última geração e funcionalidades melhoradas, a interação homem-robô é mais segura do que nunca e permite uma colaboração ainda mais eficiente e eficaz.

### **Por que as empresas usam tecnologias robóticas?**

O elevado custo da mão de obra e as dificuldades no recrutamento de pessoal são duas das principais razões. O aumento da competitividade e os ganhos de produtividade são outros fatores que impulsionam a adoção de robôs.

### **Então, justificam-se cenários apocalípticos de perdas maciças de postos de trabalho devido à automatização?**

Na realidade, as organizações tendem a adotar uma postura conservadora em relação à adoção de tecnologia, baseando-se em casos de negócios comprovados. Nos estudos de caso realizados pela Eurofound, as tecnologias robóticas automatizaram principalmente tarefas manuais e de rotina, mas não erradicaram perfis profissionais completos.

Têm claramente um impacto positivo no ambiente físico. Ao assumirem tarefas repetitivas ou fisicamente exigentes, ajudam a reduzir o esforço físico e os riscos de lesões ou acidentes.

O impacto na capacidade de decisão dos trabalhadores é mais heterogéneo. Embora a tecnologia robótica possa restringir a liberdade de uma pessoa na forma como executa o seu trabalho, esta pode ser evitada se for utilizada como uma ferramenta discricionária que complementa o trabalho.

Alguns sistemas robóticos – como os implementados em armazéns – tendem a restringir a interação social. As mudanças provocadas pela

robótica avançada autónoma ou semiautónoma nos locais de trabalho exigem uma ponderação ponderada e uma gestão proativa para garantir um impacto positivo tanto para as empresas como para os trabalhadores.

### **O trabalho nas plataformas vai corroer as nossas condições de trabalho?**

O facto é que o trabalho em plataforma apresenta algumas questões significativas em relação ao status de emprego dos trabalhadores e sistemas opacos de gestão algorítmica; no entanto, o alcance do trabalho da plataforma ainda é bastante limitado.

A ascensão da economia das plataformas é outra força perturbadora para os mercados de trabalho europeus. O trabalho na plataforma implica a utilização de uma plataforma em linha para ligar uma organização ou indivíduo a outra organização ou indivíduo para resolver problemas ou prestar serviços em troca de pagamento.

Para estabelecer essa conexão, um algoritmo é usado. O resultado não é uma relação de trabalho contínua, mas o desempenho de tarefas ou projetos individuais, muitas vezes de dimensão micro.

Há preocupações de que estas práticas de gestão sejam cada vez mais utilizadas na economia em geral, levando a um aumento da gestão algorítmica e a uma divisão generalizada – mesmo global – de tarefas, desempenhadas por trabalhadores que já não são empregados de uma empresa, mas são trabalhadores independentes.

No entanto, embora as plataformas estejam a expandir o seu alcance e a diversificar-se para novos modelos de negócio, o fenómeno ainda é bastante limitado: apenas cerca de 1,4% dos trabalhadores obtêm mais de 50% do seu rendimento do trabalho nas plataformas.

O trabalho nas plataformas continua a ser um fenómeno heterogéneo, com as tarefas a serem executadas em linha ou no local, exigindo níveis baixos ou elevados de competências, dando ao cliente ou ao prestador de serviços o poder de seleção.

O denominador comum é que o trabalho em plataformas proporciona um acesso mais fácil ao mercado de trabalho, a flexibilidade para organizar o trabalho e o acesso a uma grande base de clientes. As desvantagens incluem o risco de subutilização e desqualificação de competências, fracas perspetivas de carreira e falta de autonomia.

No entanto, a maior fonte de discórdia é o estatuto laboral dos trabalhadores das plataformas. Se houver uma relação de dependência com a plataforma, um trabalhador não deve ser classificado como um contratante independente.

Um estudo recente da Eurofound concluiu que apenas cerca de 6% dos trabalhadores das plataformas obtêm cobertura do subsídio de desemprego através de uma plataforma para a qual trabalham. Isto indicaria que possuem o estatuto de assalariados.

A maioria dos trabalhadores da plataforma, no entanto, não tem cobertura ou obtém-na através de outro emprego.

Outra grande preocupação é a falta de transparência relacionada com os sistemas de gestão algorítmicos. Embora estes sistemas sejam

regularmente utilizados para atribuir e rever tarefas e para avaliar o desempenho, os trabalhadores das plataformas têm frequentemente pouca ou nenhuma informação sobre os sistemas em utilização, o tipo de decisões que tomam ou apoiam ou os fundamentos das decisões que influenciam o envolvimento dos trabalhadores com a plataforma.

Garantir que o estatuto profissional das pessoas que trabalham através de plataformas é corretamente classificado e aumentar a transparência dos algoritmos são duas das componentes fundamentais da proposta de diretiva relativa ao trabalho nas plataformas.

### **Será que o emprego verde será um bom emprego?**

O facto é que a transição verde não conduzirá automaticamente a melhores empregos. Será necessária uma intervenção política estratégica para garantir a qualidade do emprego no futuro.

As alterações climáticas deverão ter um impacto profundo não só nas nossas condições de vida, mas também nos mercados de trabalho, nas condições de trabalho e na qualidade do emprego na Europa. Uma questão é o impacto direto das alterações climáticas no ambiente e nas condições de trabalho.

Sem surpresa, os trabalhadores da agricultura, silvicultura, pesca e construção – todos setores caracterizados por um elevado grau de atividade ao ar livre – estão em maior risco. Estes trabalhadores sentem o impacto direto das vagas de calor, dos fenómenos meteorológicos adversos e do risco acrescido de doenças transmitidas por vetores.

A perda de postos de trabalho devido às políticas de atenuação das alterações climáticas é outra questão. A reestruturação e o encerramento de indústrias que contribuem significativamente para as emissões de gases com efeito de estufa podem destruir postos de trabalho bem remunerados e seguros.

Embora a importância da criação de empregos alternativos que garantam empregos de qualidade seja frequentemente um tema de discussão, parte-se geralmente do princípio de que esses empregos serão de elevada qualidade – avaliações ou medidas específicas que definam a forma como tal pode ser assegurado são uma raridade.

### **O emprego mudará para melhor na sequência da ecologização das nossas economias?**

As políticas de ecologização transformarão muitos postos de trabalho, mas não todos. Estudos da Eurofound mostram que a transição verde terá um impacto direto em 40 % dos trabalhadores da UE. Tal deve-se ao aumento da procura da sua profissão, à necessidade de melhorar as competências ou à emergência de novos perfis profissionais.

Nem todos estes empregos serão bons empregos. Os empregos na categoria «profissões novas e emergentes» proporcionam as melhores condições: mais de 80% dos trabalhadores desta categoria têm empregos de elevada qualidade. Têm um bom acesso aos recursos e baixos níveis de exposição às exigências do trabalho que causam tensão. O quadro não é tão positivo para os trabalhadores em profissões para as quais existe uma procura acrescida devido às políticas de ecologização. Trata-se, muitas



vezes, de «empregos tensos» porque os trabalhadores têm um acesso limitado aos recursos e enfrentam muitas exigências. Quase 40% dos trabalhadores destas profissões sentem que o trabalho está a pôr em risco a sua saúde e segurança.

A transição verde não conduzirá automaticamente a melhores empregos.

O nivelamento por cima da qualidade do emprego – tal como previsto no Pilar Europeu dos Direitos Sociais – deve, por conseguinte, tornar-se parte integrante das políticas em matéria de alterações climáticas.

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Aceda à versão original [Aqui](#).

## UE-OSHA

### NOVIDADES DA CAMPANHA EUROPEIA «TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL NA ERA DIGITAL

#### Segurança e bem-estar no trabalho e em casa: Tem o direito de prosperar



Imagem com DR

Pode parecer um privilégio [trabalhar num ambiente seguro](#) e [passar tempo de qualidade com a sua família](#). Mas na UE, estes são direitos de todos os trabalhadores. Desde o estabelecimento de um limite de 48 horas de trabalho semanais até à concessão de tempo de descanso suficiente entre os dias de trabalho para descansar e investir na vida pessoal, o bem-estar é uma prioridade para a UE.

Isto também se aplica à garantia do cumprimento dos requisitos mínimos de segurança e saúde para todos os setores de atividade e à proteção do direito de falar quando algo parece errado.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o seu Plano de Ação visam facilitar a prossecução de uma carreira e a realização de uma vida plena, para que não tenha de escolher entre uma coisa e outra.

Saiba mais sobre os seus direitos e sobre a Campanha Europeia

Consulte [as publicações da EU-OSHA relacionadas com o teletrabalho seguro](#)

[e saudável.](#)

Fonte: UE-OSHA

## IA para a gestão dos trabalhadores: a Segurança e a Saúde dos trabalhadores são tidas em conta?



Imagem com DR

A digitalização está a transformar o local de trabalho, tornando as tecnologias de gestão dos trabalhadores baseadas em IA (GTIA) uma área prioritária para a segurança e saúde no trabalho (SST).

O documento da UE-OSHA mais recente investiga a relação entre a IA e a evolução da dinâmica de gestão no trabalho, utilizando dados de patentes para analisar as tecnologias de gestão baseadas na IA, as suas funções pretendidas e a sua integração em todos os setores e os potenciais novos riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Defendendo a supervisão estratégica das tecnologias GTIA, mostra que apenas uma fração marginal dessas tecnologias patenteadas visa melhorar o bem-estar dos trabalhadores e salienta que as considerações de SST devem ser parte integrante do seu processo de conceção e execução.

Leia o documento de reflexão [aqui](#).

Para explorar o espectro completo do papel da IA na gestão dos trabalhadores, descubra [todas as publicações relacionadas](#).

Fonte: UE-OSHA

**Artigo OSHwiki - Visão Zero**



Imagem com DR

A OSHwiki disponibilizou este artigo sobre a [Visão Zero](#) que inclui toda a informação, métodos de avaliação de riscos e ferramentas para implementar a Estratégia.

O atual Quadro Estratégico da UE para a Saúde e a Segurança no Trabalho 2021-2027 baseia-se em estratégias anteriores que registaram melhorias substanciais em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), que permitiram uma redução global de cerca de 70 % dos acidentes mortais relacionados com a SST entre 1994 e 2020.

A **Estratégia Visão Zero** vai um passo além: as empresas e outras organizações que adotam a estratégia têm uma crença principal e subjacente de que **mortes, acidentes e problemas de saúde no trabalho são evitáveis.**

Apesar deste êxito, o número de vítimas mortais, acidentes e problemas de saúde em matéria de SST continua a ser demasiado elevado e este sofrimento humano evitável e incalculável suportado pelos trabalhadores da UE continua, lamentavelmente.

Em 2020, foram **notificados 3.358 acidentes de trabalho mortais e mais de 2,7 milhões de acidentes que resultaram em quatro ou mais dias de ausência ao trabalho.** Além disso, estima-se que as doenças relacionadas com o trabalho sejam responsáveis pela morte, todos os anos, de **200 000 trabalhadores.**

O imperativo de reduzir, ainda, mais o número de vítimas mortais, acidentes e problemas de saúde relacionados com o trabalho continua a ser a expectativa mais importante do quadro estratégico da UE para a saúde e a segurança no trabalho 2021-2027 (agora designado por «; Estratégia UE-SST 2021-27).

Além disso, a Comissão Europeia e o Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Trabalho reconhece que estas mortes, acidentes e problemas de saúde relacionados com a SST impõem enormes encargos financeiros e de produtividade às empresas da UE. Portanto, esses incidentes também representam oportunidades para reduzir custos e melhorar os lucros. Em termos de perda de financiamento e de produtividade, os custos das mortes, acidentes e doenças relacionados com o trabalho na UE são substanciais.

Para a UE-27, em 2019, os custos totais foram de, pelo menos, 460 mil milhões de EUR e os custos dos cancros relacionados com o trabalho foram de cerca de 120 mil milhões de EUR por ano.

A atual estratégia UE-SST 2021-2027 tem como tema abrangente uma maior redução do número de vítimas mortais, acidentes e problemas de saúde relacionados com a SST. No âmbito desta estratégia, a Comissão Europeia e o Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Trabalho optaram por promover a utilização da Visão Zero para reduzir ainda mais as mortes, os acidentes e os problemas de saúde relacionados com a SST.

### **O conceito Visão Zero**

As abordagens temáticas da Visão Zero são de uma família de estratégias com nomes semelhantes que existem desde a década de 1960 e incluem Zero Defeitos, Zero Desperdício e Zero Dano. O conceito Visão Zero é agora também introduzido na comunidade das questões relacionadas com a sustentabilidade com estratégias como “Net Zero Emissions “ e “Almost Zero Energy Buildings”.

As empresas e outras organizações que adotem uma estratégia Visão Zero, tal como promovida pela Estratégia UE-SST 2021-27, terão a convicção principal de que as **mortes, os acidentes e os problemas de saúde no trabalho são evitáveis**.

Esta convicção conduz a um compromisso no sentido de implementar as condições e comportamentos relacionados com a SST que garantam esta prevenção e, assim, resultem na necessária redução das mortes, acidentes e problemas de saúde relacionados com a SST.

Por conseguinte, as empresas e outras organizações que recorrem à Visão Zero esforçar-se-ão por prevenir os riscos relacionados com a SST decorrentes de todos os riscos biológicos, químicos, físicos e psicossociais relevantes.

O primeiro exemplo de uma estratégia de SST baseada na Visão Zero, envolvendo um Estado-Membro da UE a nível nacional, foi uma iniciativa de segurança dos transportes implementada pela Suécia no final da década de 1990. Este exemplo da Visão Zero visava as mortes e lesões resultantes de acidentes de viação, bem como a melhoria da mobilidade segura e equitativa para todos os cidadãos.

O sucesso desta iniciativa sueca foi notável. Desde o ano 2000, a Suécia adotou esta versão Visão Zero e registou uma diminuição de cerca de 50% do número de vítimas mortais em acidentes de viação, bem como uma redução para níveis muito baixos de vítimas mortais no sector dos transportes comerciais.

A Visão Zero Acidente, estreitamente alinhada, que emergiu da indústria, é uma estratégia de prevenção de acidentes bem conhecida e amplamente adotada numa variedade de indústrias globais.

“Zero Accident Vision” como o nome sugere, refere-se à prevenção de acidentes de trabalho e vários estudos relataram os efeitos benéficos desta estratégia Visão Zero em particular. Isso inclui uma empresa de fundição de alumínio que adotou essa estratégia, sendo nomeada como a fundição mais segura do mundo.

Um estudo adicional de 27 empresas europeias que adotaram a Visão Zero Acidente constatou que todos tinham elevados níveis de comunicação de segurança, cultura de segurança e aprendizagem, bem como um compromisso organizacional e individual bem desenvolvido para com a estratégia.

Há uma série de características organizacionais exibidas por empresas e outras organizações que adotam estratégias de Visão Zero. Numa recente revisão sistemática da literatura apresenta as variáveis mais importantes dentro das empresas que adotaram estratégias de Visão Zero Acidente como sendo: um sistema de gestão de segurança ocupacional, liderança organizacional, cultura de segurança, comunicação de segurança, avaliação de riscos e conformidade com a legislação de segurança.

São apresentadas “7 regras de ouro” que as empresas necessitam exibir ao implementar a Visão Zero. assumir a liderança e demonstrar comprometimento; identificar perigos e controlar riscos; definir metas e desenvolver programas; garantir um sistema de trabalho seguro e saudável e uma boa organização; garantir a segurança e a saúde das máquinas, equipamentos e locais de trabalho; melhorar as qualificações da mão de obra e desenvolver competências.

### **Porquê adotar a Visão Zero?**

Como será enumerado seguidamente, existem muitas estratégias, intervenções e instrumentos que podem ser adotados pelas empresas dos Estados-Membros a fim de reduzir as atuais taxas de mortes, acidentes e problemas de saúde relacionados com a SST. No entanto, existem fortes razões para que as partes interessadas relevantes a nível da UE e a nível nacional apoiem e incentivem as empresas a adotar estratégias de Visão Zero.

A Visão Zero está alinhada com os requisitos legais da Diretiva-Quadro (UE 89/391/CEE, 1989), há muito transposta para a legislação dos Estados-Membros da UE. Por conseguinte, o ênfase dado pela Diretiva-Quadro à prevenção de mortes, acidentes e problemas de saúde relacionados com a SST por parte das empresas será satisfeita através de uma estratégia Visão Zero bem implementada.

Espera-se que as empresas «Visão Zero» eliminem os riscos de SST em primeira instância. Nos casos em que tal não seja possível, as empresas darão prioridade às iniciativas coletivas em detrimento das destinadas aos trabalhadores individuais.

Além disso, o compromisso necessário com a prevenção, conforme exigido pela Visão Zero, tem sido entendido como um precursor central para a implementação bem-sucedida de sistemas eficazes de gestão da segurança.

A Visão Zero também tem o escopo de garantir que todo o espectro de riscos químicos, físicos, biológicos e psicossociais que podem se manifestar nas empresas será adequadamente gerenciado. Tal garantirá que as questões transdisciplinares, por exemplo, a intimidação, o assédio, a violência, o stresse, os efeitos baseados no género e todos os efeitos prejudiciais para a saúde relacionados com a SST, sejam igualmente sujeitas à ética preventiva exigida pela Diretiva-Quadro.

A Visão Zero tem credibilidade, reconhecimento, apoio e presença generalizada a nível nacional, europeu e internacional como estratégia de SST. A utilização do Vision Zero foi igualmente recomendada pela Comissão Europeia, pelo Comité Consultivo para a Segurança e Saúde no Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelos Fóruns «Visão Zero» da Finlândia e da Alemanha, pelo Instituto para a Segurança no Trabalho e a Saúde, sediado no Reino Unido, pela Associação Internacional da Segurança Social, com sede na Suíça, pela Coligação Mundial para a Segurança e Saúde no Trabalho da OIT e pela Organização Mundial de Saúde.

Em particular, o Fórum Visão Zero da Finlândia dá um forte apoio a esta estratégia, que relata os efeitos de colaboração benéficos e sustentáveis para empregadores e trabalhadores desta abordagem. A Visão Zero também se alinha muito bem com uma resolução do Parlamento Europeu de 2020 (2020/2084(INI)) que insta os Estados-Membros a comprometerem-se a eliminar as mortes relacionadas com o trabalho e a reduzir substancialmente as doenças relacionadas com o trabalho.

Deve-se notar, no entanto, que há um debate académico em curso em torno da Visão Zero. Existem académicos notáveis, bem como alguns profissionais relacionados com a SST, que recomendam alternativas à Visão Zero. Estas alternativas também estão listadas mais à frente deste documento.

Este debate centra-se na teoria de que a SST deve agora afastar-se da abordagem mais tradicional de procurar problemas de conformidade e monitorizar continuamente os incidentes relacionados com a SST. Esta medida deve abranger a forma como as tarefas relacionadas com o trabalho são geralmente executadas, tendo em conta as realidades que os trabalhadores enfrentam.

Tradução da responsabilidade do Dep. SST  
Aceda à tradução do artigo na integra [Aqui](#).

## **PUBLICAÇÕES DA UE-OSHA**

**O impacto do trabalho em plataformas digitais nos trabalhadores do setor dos cuidados de saúde e**



## sociais



Imagem com DR

Empregando aproximadamente 10 % da força de trabalho total em muitos países da UE, o setor dos cuidados de saúde e sociais enfrenta vários desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST).

A digitalização e a introdução do trabalho em plataformas transformaram o setor, criando novos riscos e oportunidades de SST em relação ao bem-estar físico e psicossocial dos trabalhadores.

Este documento apresenta fatores essenciais que devem ser colocados no radar dos decisores políticos, incluindo a diversidade da mão de obra, a prevalência de mulheres (80 %) e uma série de modalidades de emprego no setor.

Aprofundar as conclusões e recomendações do documento de reflexão [Trabalho em plataformas digitais no setor dos cuidados de saúde e sociais: implicações para a segurança e saúde no trabalho](#).

Saiba mais sobre [trabalho nas plataformas digitais](#)

Consulte a secção temática sobre [cuidados de saúde e sociais](#) da UE-OSHA

Fonte: site da UE-OSHA

## **Robótica no local de trabalho: prepare-se para uma montanha-russa de novas experiências com o Napo!**



Imagem com DR

Embarque numa viagem ao mundo da robótica no local de trabalho com o nosso herói animado Napo! Descubra as tecnologias emergentes e explore os perigos que podem existir na automatização das tarefas.

Junte-se a nós enquanto Napo nos guia sobre segurança na linha de produção, trabalha com robôs colaborativos e descobre o poder dos exoesqueletos.

A automatização das tarefas físicas e cognitivas e os sistemas digitais inteligentes são alguns dos temas abordados na Campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2023-2025 [«Trabalho seguro e saudável na era digital»](#).

Ver o filme [Napo em...robôs no trabalho](#).

Descubra todas as publicações relacionadas com a [digitalização no trabalho](#)

## Proteção da Segurança e da Saúde no Trabalho em cadeias de abastecimento sustentáveis



Imagem com DR

Os desenvolvimentos rumo à sustentabilidade — como a promoção de uma economia circular ou a contratação sustentável — podem ter um impacto direto na segurança e saúde no trabalho (SST).

Para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis durante a transição ecológica da Europa até 2040, é essencial integrar bem as considerações no domínio da SST em iniciativas de sustentabilidade para todas as áreas políticas relevantes.

Saiba mais sobre a SST nas cadeias de abastecimento sustentáveis com o novo documento de reflexão [Monitorização e melhoria da segurança e saúde no trabalho nas cadeias de abastecimento através de quadros de avaliação da sustentabilidade](#).

Explore a secção temática dedicada à [economia circular](#) da UE-OSHA.

## Novos recursos sobre o trabalho nas plataformas digitais



Imagem com DR

O trabalho em plataformas digitais engloba uma grande variedade de empregos e trabalhadores que enfrentam desafios muito diversos em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST). Para complementar os recursos existentes e aumentar a sensibilização para esta área prioritária da [Campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis](#), a EU-OSHA partilha:

Uma [infografia](#) que apresenta, num relance, factos e números, sectores de topo, oportunidades, desafios e iniciativas para garantir que o trabalho em plataformas respeita a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Uma [apresentação](#) em PowerPoint que explora as implicações do trabalho em plataformas para a SST e está disponível em várias línguas.

Encontre tudo o que precisa de saber sobre o [trabalho nas plataformas digitais](#)

Fonte: UE-OSHA

## Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT)

### Campanha de prevenção de acidentes de trabalho



Imagem com DR

O Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) decidiu lançar uma campanha de prevenção de acidentes de trabalho que é coordenada pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

Esta campanha constitui-se como um dos instrumentos estratégicos privilegiados de implementação da Estratégia Europeia de Segurança e Saúde no Trabalho e tem como objetivo reforçar a cultura de prevenção de acidentes de trabalho nas micro, pequenas e médias empresas, em consonância com uma abordagem "visão zero" das mortes relacionadas com o trabalho na União Europeia.

O enfoque desta campanha será nos setores de atividade com maior índice de sinistralidade nos últimos anos: agricultura e silvicultura; construção civil; outros transportes terrestres de passageiros, transportes rodoviários de mercadorias e serviços de mudanças.

Através desta campanha pretende-se sensibilizar os trabalhadores e os empregadores dos três setores de atividade abrangidos, e a sociedade civil em geral, para os riscos relacionados com acidentes de trabalho, lesões e doenças profissionais, bem como reforçar a aplicação das regras e orientações vigentes.

[Guia da Campanha](#)

Fonte: ACT

## OUTRAS NOTÍCIAS INTERNACIONAIS DE DESTAQUE

**Bem-estar dos gestores das escolas de ensino profissional: documento de tomada de posição do EFVET**



Imagem com DR

O Fórum Europeu do Ensino e Formação Técnica e Profissional (EFVET) publicou o documento de posição «Bem-estar dos gestores na liderança das transições ecológica e digital».

O [documento](#) centra-se em temas relevantes de segurança e saúde no trabalho (SST) para os membros do EFVET e para os gestores das escolas de ensino profissional em toda a Europa.

Estes incluem o impacto do stress no seu bem-estar, as suas diferentes dimensões, a ligação com o envolvimento no trabalho e os níveis de satisfação, bem como recomendações sobre abordagens de bem-estar e boas práticas.

O EFVET está envolvido no [projeto OSHVET da EU-OSHA](#) para sensibilizar professores e alunos em contextos de EFP para as questões de SST.

Mais informações na secção temática [SST e educação](#) da UE-OSHA.

Tradução da responsabilidade do Departamento SST

Aceda à 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 desejar 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



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

