



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.

CE OIT ETUI ITUC OSHA EUROFOUND

3^a Edição, número 5
Publicação de junho 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

DESTAQUE INTERNACIONAL

Comunicado de Imprensa da CES

É necessária uma diretiva relativa ao stresse para melhorar a saúde mental

15 de maio de 2024

Uma diretiva destinada a acabar com o stresse no trabalho deve ser uma prioridade para a próxima Comissão Europeia, se esta pretende realmente melhorar a saúde mental na Europa.

A Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) lança um apelo à adoção de legislação sobre os riscos psicossociais no local de trabalho durante a Semana Europeia da Saúde Mental.

A epidemia de stresse e esgotamento na Europa está a agravar-se devido a uma combinação de trabalho mal-organizado, excesso de trabalho, expectativa de uma cultura sempre disponível, trabalho inseguro e novas práticas de vigilância por parte dos empregadores e práticas de trabalho de elevada pressão.

O Parlamento Europeu convidou a Comissão a apresentar legislação sobre os riscos psicossociais durante a última legislatura. A CES apela a uma diretiva relativa aos riscos psicossociais, bem como a que se avance rapidamente no processo legislativo em curso com vista a uma diretiva sobre o teletrabalho e o direito à desconexão.

No entanto, ainda não existe legislação da UE dedicada aos riscos psicossociais, apesar de:

- A pressão de tempo ou sobrecarga de trabalho aumentou de 19,5% para 46% entre 2020 e 2022.
- 44% dos trabalhadores concordam ou concordam totalmente que sofrem mais stresse relacionado com o trabalho como resultado da pandemia de Covid19, de acordo com o [barómetro da EU-OSHA](#).
- Mais [de 40% dos casos de depressão](#) na UE e no Reino Unido são atribuíveis a fatores psicossociais do trabalho.
- As pessoas que trabalham regularmente a partir de casa têm [seis vezes](#) mais probabilidades de trabalhar nos seus tempos livres e duas vezes mais probabilidades de trabalhar 48 horas.
- Menos de 40% dos locais de trabalho dispõem de planos de ação para prevenir os riscos psicossociais no trabalho em toda a UE.
- A economia europeia perde 620 mil milhões de euros por ano só devido à depressão relacionada com o trabalho.

A Secretária-Geral da CES, Esther Lynch, declarou:

"O stresse ético não pode ser ignorado. Pessoas que se preocupam com o seu trabalho, mas muitas vezes não recebem o tempo, o equipamento ou o apoio necessário para o fazer corretamente. É stressante para um professor ou um enfermeiro não conseguir fazer o seu trabalho da forma que sabe que tem de ser feito."

"Os dados mostram que, sem surpresa, houve um grande aumento nos problemas de saúde mental relacionados com o trabalho."

"Esta semana, ouviremos muitas palavras bem-intencionadas dos políticos sobre saúde mental – mas o verdadeiro teste ao seu compromisso será saber se a UE aplica uma diretiva para acabar com o stresse no trabalho."

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Aceda à versão original [Aqui](#).

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»](#).



Imagem com DR

A utilização de robótica avançada e de inteligência artificial para automatizar tarefas está a tornar-se cada vez mais comum nos locais de trabalho da UE.

Permite aos trabalhadores delegar atividades rotineiras arriscadas para reforçar a segurança e o desenvolvimento de competências, mas coloca desafios como a dependência excessiva, a perda de autonomia e a necessidade de uma formação adequada.

Uma nova geração de sistemas robóticos 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 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.

Numerosos recursos sobre o tema, incluindo [relatórios, estudos de casos](#), resumos de políticas, uma [ficha informativa](#) e uma [apresentação](#) já estão disponíveis em diferentes línguas.

Descubra tudo sobre a [automatização das tarefas](#).

COMISSÃO EUROPEIA

Comissão lançou a primeira consulta sobre teletrabalho e direito de desligar

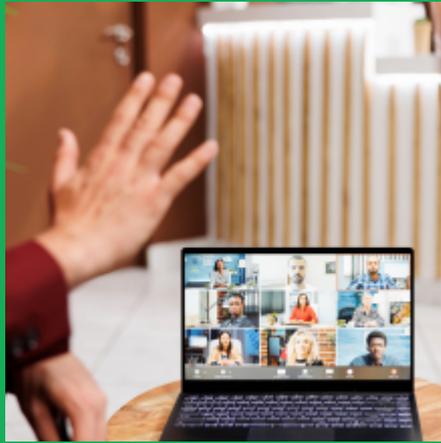


Imagem com DR

A Comissão Europeia lançou a [primeira fase da consulta](#) entre os parceiros sociais da UE para recolher os seus pontos de vista sobre a potencial ação da UE para garantir **um teletrabalho justo e o direito à desconexão**.

O teletrabalho generalizou-se, especialmente desde a pandemia de COVID-19. O [Inquérito ao mercado de trabalho do EUROSTAT](#) mostra que a proporção global de pessoas a trabalhar a partir de casa na UE mais do que duplicou nos últimos anos, passando de 11,1% em 2019 para **20%** em 2022.

A este respeito, existem diferenças significativas entre indústrias, setores e perfis de trabalho, dependendo também da viabilidade de um trabalho ser realizado à distância.

Os dados mostram que os trabalhadores que podem e fazem teletrabalho apreciam claramente os seus benefícios, nomeadamente a sua flexibilidade, com **mais de 60%** dos inquiridos num [inquérito Eurofound de 2022](#) a confirmarem que querem trabalhar a partir de casa pelo menos parte do seu tempo de trabalho.

De facto, **o teletrabalho traz muitas oportunidades ao mundo do trabalho**, mas também alguns desafios. Embora possa permitir regimes de trabalho flexíveis, também levanta questões sobre a forma de garantir que os direitos dos trabalhadores são respeitados num ambiente de trabalho mais digitalizado.

Tal inclui a garantia de condições de trabalho adequadas e de saúde e segurança no trabalho. Nomeadamente, a utilização de ferramentas digitais para o trabalho e a possibilidade de trabalhar remotamente podem acarretar o risco de uma cultura de trabalho «sempre ativa».

Esta situação levou a que as diferentes partes interessadas apelassem a um «**direito à desconexão**», a fim de estabelecer limites claros entre a vida profissional e a vida privada.

Esta consulta pública segue-se à resolução de 2021 do Parlamento Europeu que apela a uma proposta para abordar estas questões. Em consonância com as **orientações políticas da Presidente von der Leyen** no que respeita às resoluções adotadas pelo Parlamento Europeu nos termos [do artigo 225.º](#) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a Comissão está empenhada em responder com uma proposta legislativa no pleno respeito dos princípios da proporcionalidade, da subsidiariedade e de legislar melhor.

Entretanto, os parceiros sociais europeus iniciaram negociações para atualizar o [acordo-quadro de 2002 sobre teletrabalho](#), apoiados pela Comissão. Na sequência de negociações inconclusivas, solicitaram que a questão fosse abordada pela Comissão. É por esta razão que a Comissão está agora a lançar a [consulta formal dos parceiros sociais da UE](#), em conformidade com as regras e procedimentos aplicáveis à legislação em matéria de política social.

Contexto geral

Embora não exista atualmente legislação a nível da UE que regule especificamente o teletrabalho ou o direito de desligar a ligação, existem leis da UE que também se aplicam ao contexto do trabalho remoto e abordam certos aspetos relacionados com o direito de desligar.

- o [quadro estratégico para a saúde e a segurança no trabalho 2021-2027](#) define as principais prioridades e ações para garantir a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.
- a [diretiva relativa ao tempo de trabalho](#) estabelece regras em matéria de períodos de descanso diário e semanal, férias anuais e limites ao tempo de trabalho semanal.
- a [diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis](#) confere aos trabalhadores sem um padrão de trabalho previsível (por exemplo, trabalhadores ocasionais ou sem especificação do horário de trabalho) o direito de saberem antecipadamente quando e onde o trabalho terá lugar.
- a [diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar](#) ajuda os progenitores e os prestadores de cuidados a conciliar a vida profissional e a vida familiar, conferindo direitos relacionados com licenças adequadas e regimes de trabalho flexíveis.

Em 2024, os serviços da Comissão publicaram um [estudo](#) que explora o contexto social, económico e jurídico e as tendências do teletrabalho e do direito à desconexão, no contexto da digitalização e do futuro do trabalho, durante e após a pandemia de COVID-19.

Este estudo baseia-se em amplas consultas com as administrações de todos os Estados-Membros, bem como com trabalhadores, empregadores, peritos e universidades. Os resultados deste estudo serão tidos em conta na preparação da ação da UE em matéria de teletrabalho e do direito à desconexão, juntamente com os resultados da consulta dos parceiros sociais.

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

[Versão original aqui](#)

CSI

C190: Quinto aniversário da Convenção sobre o Combate à Violência e ao Assédio no Mundo do Trabalho CSI APELA À RATIFICAÇÃO

A 21 de junho, assinala-se a adoção, em 2019, da [Convenção n.º 190 da OIT](#) sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho e da [Recomendação n.º 206](#). Este ano, a CSI apela aos sindicatos, empregadores e governos para que sejam galvanizados por estes **direitos fundamentais e democráticos no local de trabalho**.

Estes instrumentos jurídicos de referência representam um momento histórico no esforço global para garantir condições de trabalho seguras, dignas e respeitadas para todos os trabalhadores.

A C190 é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho isento de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no género. Sublinha o papel crucial de um ambiente de trabalho seguro para alcançar a igualdade, a dignidade e as oportunidades para todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto ou do setor em que trabalham.

O fim da violência e do assédio no mundo do trabalho é também fulcral para a campanha da CSI [Pela Democracia](#) no local de trabalho, tanto a nível nacional como mundial.

Nos últimos cinco anos, registaram-se progressos significativos no sentido da implementação da C190. Muitos países tomaram medidas para ratificar e alinhar as suas leis e políticas nacionais com as disposições da Convenção, refletindo um reconhecimento crescente da necessidade de proteger os trabalhadores da violência e do assédio.

A liberdade de associação e a negociação coletiva têm sido fundamentais para levar as disposições da C190 aos locais de trabalho, [mesmo em países onde a Convenção ainda não foi ratificada](#).

[O relatório publicado pela CSI](#) apresenta exemplos de sindicatos que se mobilizaram de forma extraordinária, fazendo campanha, defendendo e fazendo lobby para a ratificação e implementação destas normas inovadoras. Usando as disposições da C190 e R206, eles negociaram políticas e acordos de negociação coletiva, resultando em melhorias tangíveis para erradicar a violência e o assédio no mundo do trabalho.

No entanto, há muito trabalho a fazer. A violência e o assédio no trabalho persistem e afetam milhões de trabalhadores em todo o mundo, em especial mulheres, migrantes e pessoas com empregos precários. A pandemia de Covid-19 exacerbou esses desafios, destacando a necessidade urgente de proteções robustas e mecanismos de fiscalização mais abrangentes.

O Secretário-Geral da CSI, Luc Triangle, afirmou: "A CSI reafirma o seu compromisso inabalável com a plena realização dos princípios consagrados na C190. Apelamos a todos os governos para que ratifiquem e apliquem a Convenção sem demora.

«Instamos os empregadores a adotarem políticas de tolerância zero em relação à violência e ao assédio e a promoverem uma cultura de respeito e dignidade no local de trabalho. O papel dos sindicatos independentes é indispensável neste contexto. Devem ser capacitados por direitos democráticos e sindicais no local de trabalho, para que possam defender ambientes de trabalho seguros, respeitosos e equitativos.

«Honramos a coragem e a resiliência dos trabalhadores, em particular das trabalhadoras, que sofreram e continuam a enfrentar a violência e o assédio. As suas experiências e vozes foram determinantes para a concretização desta convenção e para a sua implementação no terreno. Continuemos a trabalhar em conjunto – governos, empregadores, trabalhadores e sindicatos – para construir um futuro de trabalho em que todos os indivíduos possam prosperar num ambiente livre de violência e assédio.»

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Aceda à versão original [Aqui](#).

ETUI

REFLEXÃO ETUI: Da "crise" à "pandemia"- Saúde mental na Europa



Imagem com DR

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.

No topo da agenda

Apesar do papel da saúde mental no bem-estar geral, só recentemente a União Europeia começou a dar-lhe prioridade nas suas agendas e estratégias. Em junho de 2023, a Comissão Europeia sublinhou a importância de tratar a saúde mental com a mesma gravidade que a saúde física e reconheceu o imperativo de abordar os riscos psicossociais no local de trabalho.

Sob o lema "Proteger. Fortalecer. Prepare-se.», a atual Presidência belga do Conselho da UE colocou a saúde mental no local de trabalho no topo da sua agenda.

No final de janeiro, realizou-se uma conferência de alto nível sobre saúde mental e trabalho. Membros da Comissão, ministros e secretários de Estado nacionais, parceiros sociais europeus e peritos em saúde e segurança no trabalho (SST) debateram estratégias de apoio à saúde mental dos trabalhadores e medidas para atenuar os riscos psicossociais no local de trabalho.

Uma proposta recorrente para combater a epidemia de stress é uma diretiva europeia sobre riscos psicossociais. Os Estados-Membros que já adotaram legislação deste tipo assistiram a uma proliferação de medidas organizacionais para combater o stresse relacionado com o trabalho, que tiveram um impacto substancial na proteção da saúde mental dos trabalhadores.

A legislação é particularmente eficaz quando apoiada pelas principais partes interessadas, incluindo as inspeções do trabalho, os parceiros sociais e os peritos em SST. A sua própria existência – com a obrigação de aderir a ela – serve como principal motivador para que as empresas atuem na prevenção de riscos ocupacionais. Como tal, os próprios empregadores reconhecem a necessidade de medidas legislativas.

Os representantes dos trabalhadores têm, assim, defendido veementemente essa diretiva.

A ETUI está a liderar um projeto centrado na etapa inicial indispensável da elaboração de um quadro conceptual para os riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

Ação urgente

A escalada da crise de saúde mental entre os trabalhadores europeus exige uma ação urgente e decisiva. À medida que navegamos pelas complexidades de um mundo em rápida evolução, dar prioridade ao bem-estar mental no local de trabalho não é apenas um imperativo moral, mas uma necessidade estratégica para sociedades resilientes e sustentáveis.

Chegou o momento de a Europa não só reconhecer a gravidade da situação, mas também de se comprometer com medidas concretas, incluindo a adoção e implementação de uma diretiva sobre riscos psicossociais. Só através de um esforço coletivo e de um compromisso inabalável poderemos abrir caminho a locais de trabalho mais saudáveis, felizes e, por conseguinte, mais produtivos para todos.

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Versão original [Aqui](#)

Publicações ETUI

Plataformas de trabalho digitais e trabalhadores migrantes Análise das condições de trabalho dos migrantes e da (sobre)representação no trabalho em plataformas na Europa



Trabalhar em plataformas de trabalho ainda é relativamente raro, mas as más condições de trabalho em geral e o impacto no mundo do trabalho são objeto de muito debate.

Embora os dados sejam escassos, existe um consenso geral de que os migrantes estão sobre-representados neste tipo de trabalho. As plataformas podem proporcionar aos migrantes oportunidades de trabalho, especialmente logo após a chegada, devido a barreiras à entrada relativamente mais baixas, incluindo requisitos formais, em comparação com a economia tradicional.

No entanto, a entrada destes grupos mais vulneráveis num segmento de empregos geralmente de má qualidade coloca sérios desafios em termos da sua exploração potencial e dos efeitos negativos a longo prazo na integração e nas perspetivas do mercado de trabalho.

A medida em que as plataformas dependem dos migrantes e criam condições para a exploração em comparação com outros trabalhadores é uma questão importante com implicações políticas claras. No entanto, a falta de dados representativos limitou, até à data, a compreensão do grau de envolvimento dos migrantes no trabalho em plataformas e das suas condições de trabalho em relação aos grupos de não migrantes.

Este documento aborda esta lacuna analisando a presença de migrantes e os seus padrões de trabalho na economia das plataformas europeias, utilizando dados transnacionais representativos de 14 Estados-Membros da União Europeia recolhidos em 2021.

A análise tem três objetivos principais. Em primeiro lugar, revela até que ponto os migrantes estão, de facto, sobre-representados no trabalho das plataformas e se tal se aplica a diferentes tipos de plataformas.

Em segundo lugar, analisa se existem diferenças substanciais entre trabalhadores de plataformas migrantes e não migrantes nas suas experiências com a economia das plataformas em termos de rendimentos, horas trabalhadas e utilização de uma ou várias plataformas (multi-apping).

Em terceiro lugar, ao centrar-se nas variações entre migrantes com características diferentes, lança alguma luz, principalmente indireta, sobre os mecanismos que orientam os migrantes para o trabalho em plataformas.

Tradução da responsabilidade do Departamento SST

Aceda à versão original [Aqui](#).

UE – OSHA

Combater o cancro profissional: Explorar a metodologia do inquérito sobre a exposição dos trabalhadores



Imagem com DR

No âmbito da [Semana Europeia contra o Cancro](#), que decorreu de 25 a 31 de maio, a EU-OSHA publicou materiais de investigação complementares que contribuem para a luta contra o cancro profissional.

No seguimento das [primeiras conclusões](#) do inquérito sobre a exposição dos trabalhadores aos fatores de risco de cancro profissional na Europa, a agência publicou um [relatório metodológico](#).

Com base no estudo australiano sobre exposições profissionais e recorrendo a uma ferramenta inovadora ([OccIDEAS](#)), o inquérito sobre a exposição dos trabalhadores foi adaptado ao contexto europeu e implementado em seis países. Foram aplicados vários controlos e procedimentos de ponderação de dados aos dados recolhidos, assegurando resultados de elevada qualidade, coerentes e imparciais.

O material recentemente divulgado inclui igualmente detalhes sobre os critérios para a inclusão de fatores de risco de cancro abrangidos pelo IET, tais como informações sobre substâncias, efeitos para a saúde e legislação conexas.

Aceda ao [relatório metodológico \(em português\)](#)

Explore a [secção temática sobre o IET](#)

Saiba mais com o [artigo OSHwiki sobre a metodologia do inquérito sobre a exposição dos trabalhadores](#)

Fonte: UE-OSHA

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.

Fonte: UE-OSHA

Riscos emergentes — Antecipar a mudança : projetos prospetivos



Imagem com DR

Os projetos prospetivos da EU-OSHA antecipam as mudanças que poderão conduzir a novos desafios em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), para prevenir riscos futuros e garantir locais de trabalho seguros e saudáveis.

Os projetos identificam os riscos emergentes, bem como a necessidade de mais investigação e ação. A EU-OSHA tem vindo a desenvolver projetos prospetivos sobre TIC/Digitalização, Economia Circular, Empregos verdes e Nanomateriais e Alterações climáticas.

[Aceda à publicação Aqui.](#)

Fonte: UE-OSHA

Defender uma boa saúde mental para todos!



Imagem com DR

A quinta edição da Semana Europeia da Saúde Mental ([EMHW 2024](#)) decorreu de 13 a 19 de maio para aumentar a sensibilização e colocar a tónica na mudança positiva.

Sob o tema «**Juntos melhores: co-criar o futuro da saúde mental**», esta ação, com a duração de uma semana, constituiu uma oportunidade para todos os cidadãos de toda a Europa participarem em debates sobre vários aspetos da saúde mental, partilharem histórias pessoais e salientarem a necessidade de medidas para combater o estigma, a discriminação e a exclusão.

A partir de um modelo psicossocial e de uma abordagem baseada nos direitos humanos, a EMHW 2024 é uma iniciativa colaborativa pan-europeia que envolve todos os que trabalham no desenvolvimento e implementação de políticas, serviços e programas que promovem uma saúde mental positiva.

Visite a secção temática sobre [riscos psicossociais e saúde mental no trabalho](#). Saiba mais sobre [o projeto de investigação da EU-OSHA 2022-2025](#) sobre este tema.

Tradução da responsabilidade do Dep. SST

[Versão original Aqui.](#)

OUTRAS NOTÍCIAS INTERNACIONAIS DE DESTAQUE

Projeto de pesquisa global australiano sobre legislação de saúde mental no trabalho



Imagem com DR

A Universidade da Austrália do Sul, em cooperação com especialistas europeus, está a realizar um estudo de investigação com o objetivo de construir um índice internacional para monitorizar as abordagens nacionais à saúde psicológica relacionada com o trabalho.

Com base no trabalho de base de um estudo anterior realizado entre 2021-2022, esta pesquisa visa acompanhar quaisquer desenvolvimentos, progressos ou mudanças nas políticas nacionais. Ao analisar estas mudanças, pretende-se descobrir as suas implicações tanto para a saúde individual como para os resultados organizacionais.

O projeto está atualmente à procura de peritos por país para preencher um questionário em linha sobre as abordagens políticas vinculativas e não vinculativas do seu país. São necessárias respostas de diversas perspetivas, incluindo reguladores, académicos, sindicatos e organizações patronais.

Demorará apenas alguns minutos e os participantes devem ter conhecimento das políticas a nível nacional ou governamental em relação aos riscos psicossociais e/ou à saúde psicológica relacionada com o trabalho.

Para participar no inquérito, clique nesta ligação para preencher o [questionário](#)

Leia o [artigo da pesquisa anterior](#)

[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](#)

