

CE OIT ETUI ITUC OSHA EUROFOUND

3^a Edição, número 8
Publicação de novembro 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

**Resolução da CES sobre a
necessidade de uma
Diretiva Europeia relativa à Prevenção dos Riscos
Psicossociais no Trabalho**



Imagem com DR

Adotada na reunião do Comité Executivo de 15 e 16 de outubro de 2024

Os trabalhadores na Europa estão a enfrentar um estado de stresse emergente no trabalho. A epidemia de stresse e esgotamento na Europa está a agravar-se devido a uma combinação de trabalho mal-organizado, escassez crescente de pessoal, excesso de trabalho, expectativa de uma cultura sempre disponível, trabalho precário e novas práticas de vigilância por parte dos empregadores, violência e assédio, em especial a violência e assédio com base no género e práticas laborais de forte pressão conducentes ao «stresse ético».

Garantir empregos de qualidade significa tomar urgentemente medidas legislativas para combater o stresse no trabalho e os riscos psicossociais. A CES apela a uma diretiva relativa à prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.

Os riscos psicossociais são uma fonte significativa de problemas de saúde na União Europeia. Um estudo recente da ETUI estima que 8% da carga total de depressão atribuível à exposição aos riscos psicossociais causa mortalidade prematura.

A Comissão Europeia (CE) deveria consagrar mais recursos à disponibilização de estatísticas a nível da UE sobre a percentagem de suicídios associados ao trabalho.

Evidências indicam que a exposição a riscos psicossociais pode causar e/ou exacerbar o surgimento de doenças musculoesqueléticas e

cardiovasculares, entre outras, impactando ainda mais a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Os riscos psicossociais podem exacerbar o abuso de substâncias entre os trabalhadores. Ameaçam também a sustentabilidade das organizações, uma vez que a inação em matéria de prevenção tem um custo para as empresas, para os empregadores públicos, bem como para o sistema de segurança social em geral.

Os riscos psicossociais também contribuem para o aumento do absentismo, incluindo o absentismo a longo prazo, e para maiores taxas de rotatividade do pessoal, juntamente com a redução da produtividade e do desempenho. Os riscos psicossociais estão profundamente interligados com a violência, a violência baseada no género e o assédio no trabalho, incluindo a violência e o assédio sexual online e offline, a violência de terceiros e a violência doméstica.

A sobrecarga dos serviços públicos e dos serviços privados provoca também um número crescente de casos de stresse ético, em que os trabalhadores não conseguem prestar serviços com a qualidade que sabem que seria necessária.

É fundamental garantir que os empregadores do setor público, privado e sem fins lucrativos deem a todos os trabalhadores o direito e as condições para prestar serviços de qualidade, com especial atenção aos trabalhadores da linha da frente. Por estas razões, uma legislação sólida para prevenir estes desafios beneficiaria não só os trabalhadores, mas também os empregadores.

Apesar do âmbito alargado da Diretiva-Quadro relativa à SST, que abrange a segurança e a saúde em todos os aspetos profissionais, as suas mais de três décadas de existência não resultaram em melhorias na gestão dos riscos psicossociais.

Além disso, o Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027 reconhece a prevalência do stresse entre os trabalhadores europeus, mas carece de medidas vinculativas para prevenir os riscos psicossociais. A mera orientação voluntária sobre os riscos psicossociais não é suficiente para proteger os trabalhadores desses riscos. Por conseguinte, há anos que a CES apela à CE para que apresente uma diretiva que aborde esta questão do ponto de vista da SST, da ação coletiva e da organização do trabalho, das medidas preventivas e das responsabilidades dos empregadores.

Em 2023, registou-se um aumento significativo do interesse político em relação à saúde mental na UE. Em particular, saudamos os esforços da Presidência belga (2024) na defesa de uma diretiva europeia sobre a prevenção dos riscos psicossociais. A conferência de alto nível organizada em janeiro terminou com declarações da CE, do Governo belga e dos parceiros sociais europeus [BUSINESSEUROPE e SGI Europe] a favor dessa legislação.

O Comité Executivo da CES já adotou uma resolução em 2018 sobre «ações para combater o stresse e eliminar os riscos psicossociais no local de trabalho».

A resolução mandatou a CES para intensificar as ações destinadas a garantir uma diretiva da UE em matéria de saúde e segurança em matéria de riscos psicossociais, bem como para aumentar a sensibilização e fornecer orientações em matéria de negociação. Ambos os objetivos da resolução foram alcançados pela CES, em parte através da plataforma EndStress.EU.

Esta resolução aprofunda, ainda mais, o conteúdo específico que tal diretiva deve incluir, bem como honrar o compromisso do Congresso de abordar a prevenção dos riscos psicossociais, incluindo o assédio e a vergonha online, no trabalho através de uma diretiva europeia.

Uma diretiva europeia sobre prevenção de riscos psicossociais relacionados com o trabalho deve ter uma perspectiva de género e ter em conta a sobre-exposição das mulheres, bem como de outros grupos vulneráveis, incluindo jovens, pessoas racializadas e pessoas LGBTQ+, e incluir:

- Uma definição clara do que são riscos psicossociais, salientando que são previsíveis e evitáveis e relacionadas com o trabalho (em conformidade com a descrição da OIT e a Convenção n.º 190 da OIT).
- As condições em que o trabalho é realizado têm impacto, assim como a organização do trabalho com tarefas irracionais, carga de trabalho insalubre, falta de pessoal e metas que aumentam a exaustão emocional e criam condições de estresse ético, o aumento do número de determinantes do ritmo de trabalho combinado com apoio insuficiente criam riscos psicossociais.
- São os empregadores que são responsáveis pelos riscos psicossociais – e não o pessoal de gestão – uma vez que são eles que decidem sobre a organização do trabalho. As patologias resultantes da exposição a riscos psicossociais devem ser formalmente reconhecidas como doenças profissionais, devendo a recomendação (UE) 2022/2337 relativa à lista europeia de doenças profissionais ser alterada em conformidade, a fim de reconhecer as perturbações psicossociais.
- Reforçar a obrigação de as entidades patronais avaliarem sistematicamente (através da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho) e prevenirem os fatores de riscos psicossocial no trabalho na sua origem, incluindo todas as formas de violência e assédio com base no género, limitarem a exposição ao risco para todos os trabalhadores através da aplicação de medidas preventivas, nomeadamente em matéria de organização do trabalho, nomeadamente através da obrigação de garantir boas condições de trabalho e de fixar objetivos que não exijam uma pressão excessiva sobre os trabalhadores; garantir um trabalho de qualidade, tendo em conta os níveis de pessoal.
- Deve prever-se uma inversão do ónus da prova a favor do trabalhador nos casos comunicados pelos trabalhadores relativamente à exposição a riscos psicossociais.

- Proibir, entre outras práticas organizacionais prejudiciais, a vigilância e monitorização de ações e desempenho através da tecnologia digital, como a utilização de ferramentas de medição da produtividade individual que fomentem a concorrência entre os trabalhadores e, acima de tudo, proibir a publicação de rankings de desempenho dos trabalhadores dentro das empresas. Esta última prática é amplamente utilizada, particularmente em negócios focados em vendas, mas não só.
- Garantir o envolvimento e a participação genuínos dos sindicatos, incluindo os representantes em matéria de saúde e segurança, na conceção e aplicação de medidas e no acompanhamento contínuo para prevenir a violência sexual relacionada com o trabalho, incluindo o assédio e a vergonha em linha e todas as formas de violência e assédio com base no género.
- Obrigação de os empregadores definirem objetivos e indicadores para reduzir o stresse relacionado com o trabalho nas negociações com os sindicatos e os representantes dos trabalhadores.
- Implementar medidas para evitar que o sofrimento psíquico seja percebido como "constrangimento", a fim de garantir que não seja ocultado ou utilizado para discriminar aqueles que o sofrem e garantindo que não haja repercussões para os trabalhadores que manifestam preocupações relativamente aos riscos psicossociais no local de trabalho.
- O acesso à formação para ajudar a prevenir os riscos psicossociais no trabalho deve ser concedido a todos os trabalhadores, devendo os quadros receber formação especializada obrigatória.
- Procedimentos de execução e medidas para garantir o cumprimento, incluindo meios para um melhor funcionamento da inspeção do trabalho, tais como recursos e formação. O âmbito de aplicação da presente diretiva deverá ser mais amplo do que o da diretiva-quadro e os trabalhadores domésticos não deverão ser excluídos da sua aplicação.

Tradução da responsabilidade do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Aceda à versão original [Aqui](#)

Comissão Europeia

Orientações para gerir de forma segura o amianto



Imagem com DR

A Comissão Europeia está a elaborar novas orientações não vinculativas para apoiar a gestão segura do amianto no local de trabalho. Estas orientações, que deverão estar prontas até dezembro de 2025, visam fornecer conselhos práticos e claros aos empregadores, trabalhadores e profissionais de saúde e segurança no trabalho sobre a prevenção e redução da exposição ao amianto. O amianto, uma substância cancerígena perigosa, contribui para o elevado peso do cancro profissional na Europa. É responsável por 78% dos cancros profissionais reconhecidos e por 88% dos cancros do pulmão na UE. Com a revisão da [Diretiva Amianto no Trabalho](#) a reduzir os limites de exposição, estas orientações são cruciais para apoiar a sua aplicação.

As partes interessadas são convidadas a participar numa série de seminários em linha em outubro e novembro de 2024 para ajudar a definir as orientações.

[Saiba mais](#)

[Artigo da OSHwiki sobre o amianto](#)

OIT

Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2025

O crescimento da inteligência artificial e da digitalização: um salto na direção certa para a segurança e a saúde no trabalho?

Todos os anos, a OIT comemora o Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho no dia 28 de abril.

Campanha

O Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2025 centrar-se-á nos impactos da digitalização e da inteligência artificial (IA) na segurança e saúde dos trabalhadores.

Este tema examinará várias novas tecnologias através de uma lente de Segurança e Saúde no Trabalho, incluindo:

- Robôs avançados
- Inteligência artificial e machine learning
- Exoesqueletos
- Veículos aéreos não tripulados
- Internet das Coisas
- Realidade Virtual e Aumentada

A campanha também lançará luz sobre novas práticas de trabalho, como automação de tarefas, análise de big data, sistemas digitais inteligentes e gestão de trabalhadores por meio de IA.

As novas tecnologias deram também origem a novos tipos de trabalho, como o trabalho em plataformas digitais e o trabalho remoto/híbrido/teletrabalho, que serão objeto de uma análise mais aprofundada.

A OIT produzirá um relatório e outros materiais promocionais examinando essas questões críticas, analisando como a transformação digital do trabalho pode apoiar ambientes de trabalho seguros e saudáveis e o que governos, empregadores e trabalhadores e outras partes interessadas já estão fazendo para responder a esses desafios emergentes.

Tradução da responsabilidade do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Fonte: ILO

CES

Comunicado de Imprensa da CES Comunicado da CES - São necessárias diretivas para tornar o trabalho seguro na era digital

23 de outubro de 2024

Nesta Semana Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, os sindicatos apelam a uma ação rápida da UE para fazer face à crescente vaga de esgotamento e stresse relacionado com o trabalho.

A agência da UE para a Saúde e Segurança, EU-OSHA, aproveita a semana para destacar a sua Campanha «Trabalho seguro e saudável na era digital».

A Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) sublinha que este louvável objetivo não será alcançável sem as seguintes iniciativas legislativas:

- **É urgentemente necessária uma diretiva sobre o teletrabalho e o direito à desconexão**, a fim de garantir que as novas práticas laborais não sejam prejudiciais para os trabalhadores. As pessoas que trabalham regularmente a partir de casa têm [seis vezes](#) mais probabilidades de trabalhar nos seus tempos livres. Os trabalhadores precisam de uma ação rápida para introduzir proteções cruciais. O processo legislativo

não deve continuar a atrasar-se e a CES apela a que a segunda fase da consulta seja antecipada agora.

- **Uma diretiva para combater o stress no trabalho**, que está na origem de mais [de 40% dos casos de depressão](#) na UE e no Reino Unido e custa à economia europeia [620 mil milhões de euros por ano](#). Apesar disso, menos [de 40 % dos locais de trabalho da UE dispõem de planos de](#) ação para prevenir os riscos psicossociais. Esta iniciativa será crucial para proporcionar locais de trabalho seguros, isentos de violência e assédio.
- **Uma diretiva dedicada à IA no trabalho**, que defenderá o princípio do «controlo humano». Isso é necessário depois que a Lei de Inteligência Artificial incluiu uma [lacuna](#) que deixa a segurança dos trabalhadores e os direitos fundamentais em risco.

O Secretário Confederal da CES, Giulio Romani, afirmou:

«A tecnologia está a mudar rapidamente a forma como trabalhamos e as nossas leis têm de acompanhar o ritmo para que essa mudança ocorra de uma forma que não prejudique a saúde física e mental dos trabalhadores.

«A inteligência artificial já é amplamente utilizada em toda a economia e precisamos de uma diretiva que garanta que é utilizada de uma forma que respeite a segurança, a saúde, a privacidade e os direitos humanos dos trabalhadores.

"Muitos chefes estão a abusar da IA para exercer vigilância sobre os trabalhadores, estejam eles no local de trabalho ou a trabalhar em casa. Estas práticas, juntamente com uma cultura de permanência permanente e o trabalho precário, são a razão pela qual a Europa vive agora uma epidemia de stress, enquanto o bem-estar dos trabalhadores deve ser o primeiro elemento de competitividade da Europa na concorrência internacional.

«A Comissão precisa de aprovar a diretiva relativa ao teletrabalho e ao direito de desligar em linha, bem como de apresentar nova legislação para combater os riscos psicossociais muito graves, mas muitas vezes negligenciados, no local de trabalho.

«Embora esta semana seja importante para aumentar a sensibilização para o trabalho seguro e saudável na era digital, o que os trabalhadores realmente querem e precisam é de ação para tornar isso uma realidade no seu local de trabalho.»

Tradução da responsabilidade do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
Versão original [Aqui](#)

EUROFOUND

Microgestão na era digital: uma forma de (cyber)bullying?



Imagem com DR

À medida que o trabalho remoto se tornou mais comum no pós-pandemia, empregadores e trabalhadores são confrontados com uma variedade de desafios à medida que adaptam sua maneira de trabalhar.

Embora os gestores possam tentar estabelecer um novo mecanismo de comunicação para garantir que o trabalho seja feito remotamente, os trabalhadores podem enfrentar desafios se os gestores recorrerem ao controle intrusivo e à supervisão persistente, um fenómeno semelhante à microgestão.

Este estilo de gestão, marcado por uma supervisão excessiva e falta de confiança, pode criar um ambiente tóxico e ultrapassar a linha do (cyber)bullying. Compreender estes comportamentos é crucial para as organizações prevenirem práticas que podem levar ao assédio moral e vital para os decisores políticos garantirem que o trabalho remoto permanece justo e respeitoso para todos os funcionários.

A linha tenue entre microgestão e (cyber)bullying

A microgestão é um estilo de gestão frequentemente associado a uma liderança autocrática ou autoritária, e caracteriza-se por uma supervisão e controlo excessivos sobre todos os aspetos do trabalho de um trabalhador.

Mas como é a microgestão na prática?

Muitas vezes envolve a monitorização excessiva dos trabalhadores através de e-mails constantes ou, cada vez mais, através de software de rastreamento digital, juntamente com pedidos frequentes de atualizações, criando uma sensação de escrutínio constante.

De acordo com um estudo de 2020 publicado na Harvard Business Review, que entrevistou mais de 1.200 pessoas em 24 países, 21% dos trabalhadores relataram que seu supervisor avaliava constantemente seu trabalho. Outros 11% afirmaram que o seu supervisor ou gestor os acompanhava de muito perto através de check-ins frequentes.

A microgestão atravessa o território do bullying, seja online ou presencialmente, quando os gestores exercem um controlo excessivo, estabelecendo expectativas irrealistas e impondo cargas de trabalho incontroláveis – de forma sistemática e persistente.

Na sua busca de um controlo apertado sobre todos os aspetos do trabalho, esses gestores podem até retirar aos trabalhadores responsabilidades significativas para garantir que tudo está alinhado com os seus padrões e atribuir-lhes trabalho abaixo do seu nível de competência.

Instrumentos validados para medir a exposição ao assédio moral no local de trabalho (e ao cyberbullying), como o Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R), incluem itens relacionados a experiências de microgestão. Os inquiridos classificam a frequência da exposição numa escala de «nunca» a «diária».

No NAQ-R, exemplos destes itens são a "monitorização excessiva do seu trabalho", a "atribuição de tarefas com prazos excessivos", a "exposição a uma carga de trabalho incontrolável" e a "supressão ou substituição de áreas-chave de responsabilidade por tarefas mais triviais ou desagradáveis".

Uma recente revisão da Eurofound sobre investigação empírica, embora ainda limitada em estudos sobre ciberassédio, encontrou provas de que a microgestão e a vigilância intrusiva – particularmente em ambientes de trabalho remoto – podem constituir assédio moral e causar danos significativos às pessoas sujeitas a estas práticas.

A microgestão e o (cyber)bullying partilham um elemento comum: um desequilíbrio de poder. Na microgestão, esse desequilíbrio de poder existe entre o trabalhador e o gestor, que impõe um controle excessivo ou irrazoável de cima para baixo.

Independentemente das motivações ou intenções subjacentes, as consequências podem ser graves para os trabalhadores sujeitos a práticas de microgestão que se transformam em comportamentos de assédio moral. Tal como a investigação examinada na análise da Eurofound demonstrou de forma consistente, o assédio moral, em todas as suas formas, tem efeitos negativos significativos na saúde física e mental das vítimas.

Mesmo quando a microgestão não evolui para o (cyber)assédio moral, continua a ser prejudicial tanto para os trabalhadores como para a organização. Compromete a autonomia individual, prejudica a moral no local de trabalho, promove ambientes de trabalho insalubres e, em última análise, pode ter um impacto negativo na produtividade.

Tradução da repsonsabilidade do Dep. SST

Aceda ao artigo traduzido na integra [Aqui](#)

Versão original [Aqui](#)

ETUI

ETUI: Seminário estratégico anual WIG 2024 em Lisboa

Nos dias 17 e 18 de setembro de 2024, realizou-se em Lisboa o 21.º Seminário Estratégico Anual do Grupo de Interesse dos Trabalhadores (WIG) do [Comité Consultivo para a Segurança e Saúde \(CCSST\)](#). Organizado pelo Instituto Sindical Europeu (ETUI) em cooperação com as centrais sindicais portuguesas UGT-P e CGTP-IN, o seminário proporcionou aos membros do WIG a oportunidade de discutir temas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e definir estratégias para as próximas reuniões do ACSH.

Agenda e Temas-Chave

O seminário abordou uma série de questões-chave, incluindo:

· **Riscos psicossociais relacionados com o trabalho:** Os debates centraram-se nos progressos realizados durante a Presidência Belga e na exploração da possibilidade de criar um mandato para um novo grupo de trabalho sobre a RPS.

· **Revisões das diretivas em matéria de saúde e segurança no trabalho:** Analisaram-se o ponto da situação e as futuras revisões da Diretiva relativa aos agentes cancerígenos, mutagénicos e tóxicos para a reprodução (CMRD) em relação à Diretiva relativa aos agentes químicos (CAD).

· **SST, Alterações Climáticas e Transição Verde:** Os participantes debateram os riscos crescentes do calor no trabalho e a forma como este deve influenciar o mandato do Grupo de Trabalho sobre SSST e Alterações Climáticas, com planos para apresentar um parecer na reunião plenária de novembro de 2024.

Foi também realizada uma sessão interativa sobre o funcionamento interno do WIG, com o objetivo de promover uma melhor coordenação e diálogo.

Observações introdutórias

O **Secretário Confederal da CES para a SST**, [Giulio Romani](#), abriu o seminário com uma mensagem vídeo. Romani destacou o papel crucial do trabalho em matéria de SST na [Confederação Europeia dos Sindicatos \(CES\)](#) e elogiou a forte colaboração entre a CES e a ETUI. Reconheceu os progressos realizados em domínios como a CMRD, a regulamentação do amianto e a PSR relacionada com o trabalho, nomeadamente através da cooperação com o [Eurocadres](#). Romani agradeceu à ETUI por organizar o seminário e por incluir discussões sobre o projeto de resolução da CES sobre PSR, que deve ser adotado em breve.

As representantes sindicais portuguesas [Vanda Cruz \(UGT-P\)](#) e [Helena Martins \(CGTP-IN\)](#) deram as boas-vindas aos participantes em Lisboa, salientando os desafios que se colocam à SST em Portugal.

Sessão 1: Riscos Psicossociais Relacionados com o Trabalho (PSR)

A primeira sessão centrou-se no PSR relacionado com o trabalho e na forma de manter a dinâmica gerada pela Presidência belga. [Godelieve Ponnet, Assessora-Geral do Ministério do Emprego da Bélgica](#), sublinhou que a legislação é crucial para motivar os empregadores a abordar a questão da PSR. Os Estados-Membros com legislação específica tomaram medidas mais eficazes para atenuar estes riscos. Ponnet fez referência [ao comissário europeu Nicolas Schmitt](#), que expressou apoio a uma potencial diretiva PSR, e à [Declaração de La Hulpe](#), que enfatizou a necessidade de adaptações regulatórias baseadas em evidências.

[Aude Cefaliello, jurista da ETUI](#), forneceu uma perspetiva histórica, traçando as preocupações da PSR até 1996. Sublinhou os graves impactos sociais e financeiros, com as doenças coronárias relacionadas com a PSR e a depressão a custarem à Europa até 93 mil milhões de euros. Cefaliello descreveu as atuais insuficiências nas iniciativas da UE e apresentou uma "lista de desejos" para lidar com a PSR, incluindo definições claras, obrigações do empregador e proteções dos trabalhadores formais.

A sessão terminou com um debate sobre o projeto de resolução da CES sobre a RPS, assinalando um passo estratégico no sentido de políticas mais sólidas em toda a UE.

Sessão 2: Revisão das diretivas de SST

A segunda sessão, liderada por [Tony Musu](#), centrou-se nas revisões da CMRD e do CAD. Musu analisou os progressos do Grupo de Trabalho sobre Substâncias Químicas (WPC), observando que, desde 2017, foram concluídas cinco revisões da CMRD, resultando em 40 valores-limite vinculativos da UE novos ou revistos, aproximando-se do objetivo da CES de 50. No entanto, Musu também apontou desafios na revisão do CAD, particularmente no que diz respeito a substâncias não CMR, observando que a Agência Europeia dos Produtos Químicos (ECHA) enfrenta estrangulamentos devido à sua capacidade limitada de emitir pareceres científicos.

Apesar desses desafios, o ímpeto para novas revisões permanece forte, com o CMRD6 em andamento e discussões sobre um potencial CMRD7.

Sessão 3: SST, Alterações Climáticas e Transição Verde

Esta sessão explorou a intersecção da SST com as alterações climáticas, centrando-se na proteção dos trabalhadores contra os riscos relacionados com o calor. [Sergio Salas, investigador do ISTAS e do 1deMayo](#), apresentou os resultados do [projeto ADAPTHEAT](#), que analisou as políticas públicas de SST e o diálogo social em cinco países (Itália, Hungria, Países Baixos, Grécia e Espanha). Salas enfatizou que as atuais políticas europeias oferecem uma "resposta insuficiente" aos desafios climáticos que afetam a saúde dos trabalhadores. O projeto ADAPTHEAT sublinhou a necessidade de quadros de SST mais robustos para fazer face ao stress térmico e aos riscos relacionados com o clima nos setores mais vulneráveis ao aumento das temperaturas.

Depois de Salas, o [Dr. Andreas Flouris](#), Professor de Fisiologia na Universidade da Tessália, Grécia, discutiu os Princípios Gerais para a Proteção dos Trabalhadores contra o Calor. Flouris enfatizou a importância de regulamentações mais fortes e unificadas a nível da UE e global, particularmente para indústrias expostas a altas temperaturas, como agricultura e construção. Propôs soluções como períodos de repouso obrigatórios e sistemas de refrigeração melhorados para mitigar os riscos relacionados com o calor, lançando as bases para futuras regulamentações a nível da UE.

Conclusões

O 21.º Seminário Estratégico Anual do WIG proporcionou uma plataforma eficaz para debater questões críticas de SST, com especial incidência nos riscos psicossociais, nas alterações climáticas e na revisão das principais diretivas. O seminário reforçou a necessidade de uma ação legislativa contínua para proteger os trabalhadores, particularmente em resposta à evolução dos riscos, como as alterações climáticas e a PSR. No futuro, o WIG desempenhará um papel central na definição destas discussões no âmbito do CCSST e na defesa de proteções mais fortes dos trabalhadores em toda a Europa.

Tradução da responsabilidade do Dep. SST

Versão original [Aqui](#)

UE – OSHA

Elevadas consequências em termos de saúde mental para os profissionais de saúde e de assistência social da UE durante a COVID-19 Alguns resultados

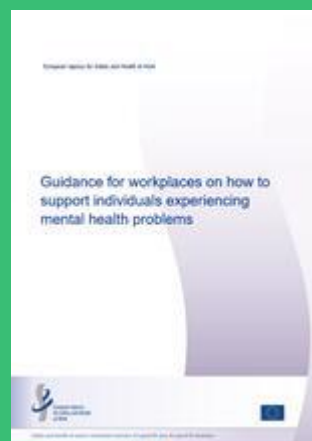


Imagem com DR

Conheça o verdadeiro impacto da COVID-19 no pessoal de saúde e de assistência social da linha da frente num novo relatório abrangente publicado pela EU-OSHA recentemente. A investigação revela que 37 % dos profissionais da saúde e da assistência social sentiram ansiedade, 33% passaram por depressão e 38% sofreram de esgotamento.

Seguem alguns resultados: As taxas de prevalência agrupadas na UE observadas no relatório foram as seguintes:

- **Ansiedade:** A prevalência global de ansiedade (considerando qualquer nível, das formas ligeiras às graves) foi de 37%. Esta estimativa foi derivada de dados de 41 estudos, incluindo 35.868 participantes.

Quando considerada apenas a ansiedade de intensidade moderada e grave, a prevalência estimada foi de 21%.

- **Depressão:** A prevalência geral de depressão foi de 33%, com base em 41 estudos, incluindo 44.001 participantes. Quando considerada apenas a depressão de intensidade moderada a grave, a prevalência global estimada foi de 20%.

- **Stresse agudo:** A prevalência geral de stresse agudo quando classificado como qualquer forma de stresse foi de 44%, com base em dados de 22 estudos, incluindo 19.575 participantes. Quando considerado o stresse agudo de intensidade moderada a grave, a prevalência geral foi de 36%.

- **Transtorno de stresse pós-traumático:** A prevalência de TEPT em toda a Europa foi de 24%, com base em 30 estudos, incluindo 46.867 participantes.

- **Sofrimento psíquico:** A prevalência de sofrimento foi de 46%, com base em 14 estudos, incluindo 16.486 participantes.

- **Insónia:** A prevalência de insónias moderadas a graves e perturbações do sono foi de 36%, com base em 11 estudos, incluindo 13.086 participantes.

- **Burnout:** A prevalência de burnout foi de 38%, com base em 16 estudos, incluindo 16.128 participantes.

- **Pensamentos suicidas:** A prevalência de pensamentos suicidas foi de 11%, com base em 6 estudos, incluindo 17.495 participantes.

Fonte: Resumo do relatório da OSHA, conteúdo traduzido pelo dep. SST Os trabalhadores com problemas de saúde mental geralmente querem continuar a trabalhar.

Este relatório transmite aos locais de trabalho informações práticas sobre as medidas que podem ser tomadas para ajudar esses trabalhadores a trabalhar ou a regressar ao trabalho após uma ausência por doença.

Uma das principais recomendações é que os problemas de saúde mental devem ser tratados da mesma forma que os problemas de saúde física.

Igualmente importante é a prevenção de riscos relacionados com o trabalho que possam afetar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

O relatório apresenta exemplos práticos de adaptações pouco dispendiosas e simples que ajudam os empregadores a apoiar e manter os trabalhadores.

Tradução da responsabilidade do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Aceda à publicação [Aqui](#).

Fonte: UE-OSHA

Traçar o caminho para a Segurança e a Saúde: Está concluído o trabalho de campo do inquérito ESENER



Imagem com DR

Está concluído o trabalho de campo da última edição do Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes (ESENER).

Este inquérito analisa a forma como os locais de trabalho europeus gerem os riscos de segurança e saúde no trabalho (SST), abrangendo os riscos psicossociais, a digitalização e os fatores impulsionadores e obstáculos à gestão da SST, proporcionando uma perspetiva sobre a forma como a participação dos trabalhadores pode melhorar as condições de SST em todos os locais de trabalho da UE.

Com a participação de milhares de empresas e organizações em toda a Europa, o ESENER abrange os riscos psicossociais, a digitalização, os fatores impulsionadores e os obstáculos à gestão da SST, fornecendo uma perspetiva sobre a forma como a participação dos trabalhadores em questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho (SST) pode melhorar as condições de SST nos locais de trabalho europeus.

As entrevistas para a quarta vaga do ESENER começaram em maio de 2024 e terminaram em outubro de 2024. Foram entrevistados mais de 41 000 estabelecimentos de todas as dimensões e setores de atividade em 30 países.

A UE-OSHA informou que os primeiros resultados serão publicados no início de 2025. [Saiba mais sobre #ESENER](#).

Fonte: UE-OSHA

OUTRAS NOTÍCIAS INTERNACIONAIS DE DESTAQUE

Estudo sobre o regresso ao trabalho para doentes oncológicos e sobreviventes

Um novo estudo, que faz parte do pilar da qualidade de vida do [Plano Europeu contra o Cancro](#), destaca as políticas e os quadros destinados a proteger os trabalhadores com cancro e aponta as lacunas e os desafios que ainda enfrentam.

O estudo faz o levantamento das medidas existentes nos Estados-Membros da UE, na Islândia, no Liechtenstein e na Noruega e apresenta onze medidas de boas práticas para apoiar os trabalhadores com antecedentes de cancro. As fichas informativas pormenorizadas por país fornecem informações sobre os quadros nacionais, inspirando as partes interessadas a vários níveis a melhorar a proteção dos trabalhadores.

Os principais desafios relacionados com o trabalho enfrentados pelas pessoas com antecedentes de cancro são os problemas de saúde (física e mental) e as complicações relacionadas com a doença. Outros obstáculos importantes são a falta de apoio para a reintegração no trabalho, regimes de trabalho flexíveis e adaptações no local de trabalho.

O medo do estigma pode fazer com que alguns indivíduos tenham menos probabilidades de informar o empregador/colegas das suas necessidades, dificultando assim ainda mais a (re)integração no local de trabalho.

Este estudo identifica exemplos de boas práticas de medidas que apoiam a manutenção do emprego e o regresso ao trabalho, incluindo medidas com especial incidência nos jovens, nas mulheres e nas pequenas e médias empresas (PME). Com base na forma como estas medidas abordam os desafios identificados, o estudo também recomenda ações futuras.

[Aceda ao Estudo](#)

O valor-limite europeu para poeiras de sílica não protege

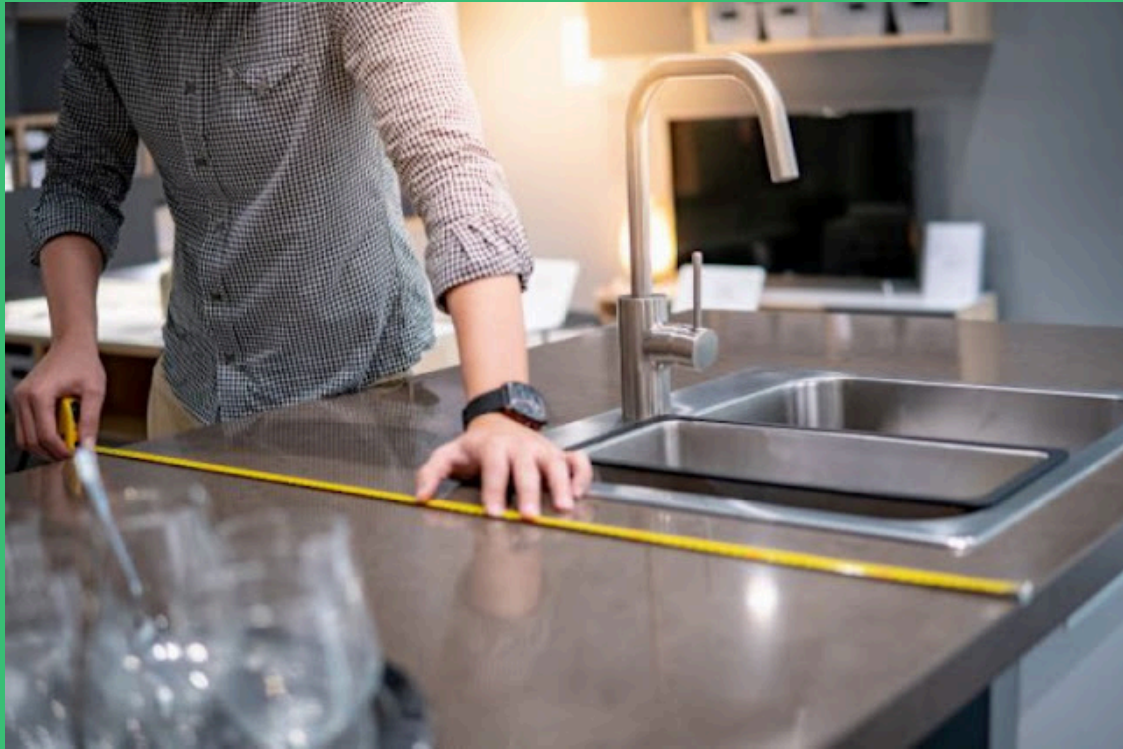


Imagem com DR

Um relatório recente sobre a sílica do Comité Neerlandês de Peritos em Segurança no Trabalho (DECOS) sublinha que os atuais valores-limite europeus para a exposição ao pó de sílica representam um risco inaceitavelmente elevado de cancro do pulmão para os trabalhadores.

Embora nenhuma concentração de pó de sílica possa ser considerada completamente segura, o atual **limite de ligação europeu (0,1 mg/m³)** é significativamente mais elevado — 263 vezes — do que o valor de 0,00038 mg/m³ calculado pela DECOS como correspondendo a um risco relativamente baixo.

Para colocar isto em perspetiva, mesmo neste nível reduzido, a DECOS estima que ainda haveria 4 casos adicionais de cancro do pulmão por 100.000 trabalhadores com mais de 40 anos de exposição profissional. A comparação ilustra claramente o risco acrescido colocado pelo atual valor-limite europeu.

A sílica é um mineral natural encontrado na maioria das rochas, areias e solos. Quando estes materiais são cortados ou esmagados, libertam poeiras que podem ser prejudiciais quando inalados, levando a problemas de saúde graves, como silicose e cancro do pulmão. Os trabalhadores estão expostos ao pó de sílica em várias indústrias, incluindo mineração, agricultura, construção, fundições e produção de vidro, pedra projetada, cerâmica e cimento.

Uma preocupação crescente são as exposições durante o processamento da pedra projetada. Nos últimos 10 a 20 anos, os médicos identificaram um aumento global de casos de silicose e mortes por câncer de pulmão ligadas

ao uso de pedra projetada, que é comumente usada para bancadas de cozinha e casa de banho.

O aumento do uso de pedra projetada, que pode conter mais de 93% de sílica, tornou-a uma fonte significativa de exposição ao risco ocupacional, levando à aceleração da silicose. Os trabalhadores são frequentemente trabalhadores ocasionais ou independentes, vulneráveis à exploração no local de trabalho e a condições de insegurança.

À luz das conclusões do DECOS, é evidente que precisamos de baixar o valor-limite europeu. No entanto, reduzir o limite por si só pode não ser suficiente, especialmente em indústrias como o processamento de pedra projetada, onde a exposição é inevitável.

Tradução da responsabilidade do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

[Versão original](#)

Canadá - Programa de pesquisa sobre cancro ocupacional



[A Canadian Cancer Society \(CCS\)](#), em parceria com o [Canadian Institutes of Health Research-Institute of Cancer Research \(CIHR-ICR\)](#) e 14 conselhos de compensação de trabalhadores e sindicatos de todo o país, lançou o programa de subsídios chamado CCS Workplace Cancer Research Grants: Preventing Occupational Cancers.

O programa concedeu financiamento a [7 projetos de pesquisa promissores](#) que visam diminuir as probabilidades de as pessoas contraírem cancro devido a vários fatores relacionados com o seu trabalho.

Os locais de trabalho podem constituir um risco significativo para a saúde devido à exposição repetida a agentes cancerígenos e a outros riscos, incluindo o amianto, os raios solares UV, os gases de escape dos motores diesel, a sílica cristalina, o radão e o trabalho por turnos.

Todos os anos, estima-se que 10.000 trabalhadores no Canadá são diagnosticados com cânceres relacionados à ocupação.

Os temas dos projetos premiados com distinção são:

1. Compreender o risco de cancro em trabalhadores noturnos, Dr. Parveen Bhatti
2. Estudar a exposição a produtos químicos comuns e potencialmente cancerígenos, Dr. Nathan DeBono
3. Reduzir a exposição a agentes cancerígenos para dentistas, Dr.^a Sabrina Gravel
4. Compreender os fatores evitáveis no local de trabalho que contribuem para o cancro da próstata, Dr. Vikki Ho
5. Estimativa do risco de cancro relacionado com o local de trabalho devido à exposição a múltiplos perigos, Dr.^a Tracey Kirkham
6. Prevenção do cancro em pessoas expostas aos gases de escape dos motores diesel, Dr.^a Marie- Élise Parent
7. Reduzir o risco de cancro do pulmão relacionado com o radão com um suplemento dietético, Dr. Christopher Thome

Mais informações: [Novo programa de pesquisa da Canadian Cancer Society visa diminuir os 10.000 casos anuais de câncer causados por exposições no local de trabalho | Sociedade Canadense de Cancro.](#)

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 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](#)

