

CE OIT ETUI ITUC OSHA EUROFOUND

3^a Edição, número 3 Publicação de janeiro e fevereiro 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

“O incumprimento comprometeria a segurança e minaria a confiança”: A Comissão tem quatro meses para cumprir a promessa relativa ao Amianto

31 de janeiro de 2024

“O não cumprimento da promessa de melhorar a proteção contra o amianto, causador de cancro, terá consequências graves para a saúde das pessoas e para a democracia” Este foi o alerta dos sindicatos ao Presidente da Comissão Europeia.

Numa carta enviada a Ursula Von Der Leyen, os sindicatos recordam-lhe que o compromisso de apresentar legislação sobre a triagem e registo do amianto em edifícios europeus foi incluído no programa de trabalho da Comissão para 2023.

“O nosso mercado único é uma ferramenta fundamental para garantir que a Saúde e a Segurança das pessoas em toda a União estejam em primeiro lugar”, afirma o documento publicado em outubro de 2022.

Amianto Berlaymont

A proposta foi posteriormente programada para ser discutida na reunião do colégio da Comissão a 15 de junho do ano passado.

No entanto, sete meses depois, a Comissão ainda não apresentou a legislação prometida. E, a apenas quatro meses das eleições europeias, o tempo para o fazer está rapidamente a esgotar-se.

7 milhões de trabalhadores

A carta enviada a Ursula Von Der Leyen expõe o “risco significativo” que ainda representa para os trabalhadores de vários setores, incluindo a construção, o combate a incêndios, a indústria, a educação e o trabalho de escritório.

Todos os anos, cerca de 90 000 pessoas perdem a vida devido ao cancro relacionado com o amianto na UE, tornando-o a principal causa de mortes no local de trabalho.

Entre 4 e 7 milhões de trabalhadores em toda a UE estão expostos ao amianto e espera-se que esse número aumente 4% durante a próxima década, como resultado de renovações de edifícios no âmbito do Pacto Ecológico da UE.

A carta, enviada pelo grupo de trabalho sobre amianto da Confederação Europeia de Sindicatos, conclui:

“A ausência de rastreio e de registo obrigatórios agrava este problema, deixando os trabalhadores expostos inconscientemente a esta substância perigosa.”

“Além disso, com o Pacto Ecológico Europeu e a sua iniciativa emblemática, a Onda de Renovação, a ganhar impulso, é crucial garantir a segurança dos trabalhadores e dos moradores, bem como dos cidadãos em geral, que podem ser expostos durante a execução destas iniciativas tão necessárias na abordagem às alterações climáticas.”

“À medida que nos aproximamos da fase final do mandato institucional da Comissão e do Parlamento, enfatizando a urgência de serem tomadas medidas decisivas.”

“O não cumprimento das promessas nesta questão crítica, não só comprometeria a segurança dos cidadãos europeus, mas também minaria a confiança e a credibilidade na União Europeia num momento crucial da nossa história, dando credibilidade popular à narrativa dos partidos antieuropeus quando se preparam para competir nas próximas eleições europeias.”

Também já passaram 28 anos desde que a Comissão Europeia removeu o amianto da sua própria sede em Berlaymont.

A Secretária Geral da CES, Esther Lynch, disse:

“Milhões de pessoas que trabalham em todos os setores tiveram as suas vidas cruelmente interrompidas pelo cancro depois de terem sido expostas a ele sem o saberem.”

“E o risco de exposição ao amianto irá aumentar nos próximos anos, como resultado direto dos tão necessários programas de renovação.”

“Isso impõe à Comissão uma obrigação moral de cumprir a sua promessa de uma iniciativa legislativa sobre a triagem de amianto em edifícios e a sua remoção segura.”

“A principal causa de mortes relacionadas com o trabalho não pode ser esquecida porque a atenção dos políticos se voltou para as eleições”.

[Carta do Grupo de Trabalho sobre Amianto da CES](#)

INICIATIVA EUROPEIA A DECORRER

Tudo o que há para saber sobre o trabalho nas plataformas digitais - o primeiro domínio prioritário da campanha «Trabalho seguro e saudável na era digital»



Imagem com DR

Ter comida entregue mesmo à sua porta, construir um site programado remotamente por um profissional, apanhar um táxi em minutos através de uma aplicação ou encontrar um técnico online para reparar a sua caldeira avariada são atividades facilitadas pelas plataformas digitais de trabalho.

Mais de 11 milhões de pessoas na UE obtêm parte ou a totalidade dos seus rendimentos desta forma, uma forma de trabalho relativamente nova, mas em crescimento exponencial, que oferece muitas vantagens, mas também apresenta riscos e desafios consideráveis.

O trabalho das plataformas é o primeiro domínio prioritário da Campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2023-25 e a EU-OSHA dedicará os próximos meses à sensibilização e à divulgação de recursos sobre o assunto.

O que é?

O trabalho em plataforma digital consiste em todo o trabalho remunerado prestado através de, ou mediado por uma plataforma online, um espaço online que pode ser acedido a partir de uma aplicação num telemóvel, computador ou outros dispositivos com ligação à Internet.

Embora as tarefas executadas pelos trabalhadores estejam sempre organizadas online, podem ser realizadas virtualmente ou no mundo físico. Essas tarefas são geralmente gerenciadas por algoritmos, embora o nível de controle exercido por eles varie. Atualmente, mais de 500 plataformas de trabalho digitais estão ativas na UE.

Embora o trabalho em plataformas digitais promova a participação no mercado de trabalho, ajude os trabalhadores a desenvolver competências e experiência de trabalho e ofereça maior flexibilidade, também contém riscos adicionais para a segurança e saúde no trabalho (SST) relacionados com a forma como as plataformas são concebidas e geridas,

como a falta de transparência dos algoritmos, o estatuto laboral pouco claro e o isolamento.

Trabalhadores das plataformas: características e setores

Os trabalhadores da plataforma têm perfis e profissões muito diversas. Embora os homens sejam predominantes, o trabalho facilitado pelas plataformas digitais está a tornar-se menos segregado por género e os mais jovens (16-34 anos) são predominantes.

Os trabalhadores migrantes estão sobre-representados no trabalho em plataformas menos qualificadas, uma vez que este pode ser considerado uma alternativa ao trabalho informal.

O trabalho da plataforma estende-se a outros setores, além das atividades de entrega de comida e dos transportes. As indústrias mais comuns que utilizam este modelo são as TIC, as finanças, os serviços científicos e técnicos, seguidas do comércio, transportes e logística, alojamento e alimentação, bem como assistência e apoio administrativo.

Outras atividades populares são os trabalhos manuais e serviços domésticos, entrega de encomendas, programação remota, tradução, design gráfico, revisão de conteúdo on-line e assistência social e de saúde, entre muitas outras.

Garantir a segurança dos trabalhadores das plataformas digitais no trabalho

É necessária uma ação coordenada por parte de todas as partes interessadas para prevenir os riscos de SST relacionados com esta forma de trabalhar: as próprias plataformas, bem como os decisores políticos, os parceiros sociais e os trabalhadores das plataformas.

Embora o trabalho em plataformas digitais seja um fenómeno relativamente recente, várias iniciativas e legislação foram introduzidas em diferentes países para o regulamentar, por exemplo a legislação espanhola dos «pilotos», que estabelece o direito e a presunção de uma relação de trabalho dependente para os trabalhadores das plataformas digitais que trabalham maioritariamente no setor das entregas.

Além disso, a Carta de Bolonha, com âmbito local, teve um papel importante na sensibilização para os riscos relacionados com o trabalho nas plataformas e inspirou alterações no quadro jurídico para introduzir direitos, incluindo o da transparência algorítmica, para os trabalhadores das plataformas em Itália.

Em França, foram introduzidos vários atos legislativos nos últimos anos para regular aspetos do trabalho das plataformas. Foram comunicados vários outros casos de cooperação bem-sucedida entre as inspeções do trabalho e da segurança social e as autoridades de SST a nível nacional.

- Confira [todo o conteúdo relacionado a essa área prioritária](#).
- Descubra as [informações sobre segurança e saúde para o trabalho em plataformas digitais](#) em 13 línguas nesta ficha informativa prática.

Tradução da responsabilidade do Departamento SST
Aceda à Versão original [Aqui](#).

COMISSÃO EUROPEIA

Parlamento Europeu e Conselho chegam a acordo sobre o primeiro quadro jurídico abrangente em matéria de inteligência artificial (IA) a nível mundial

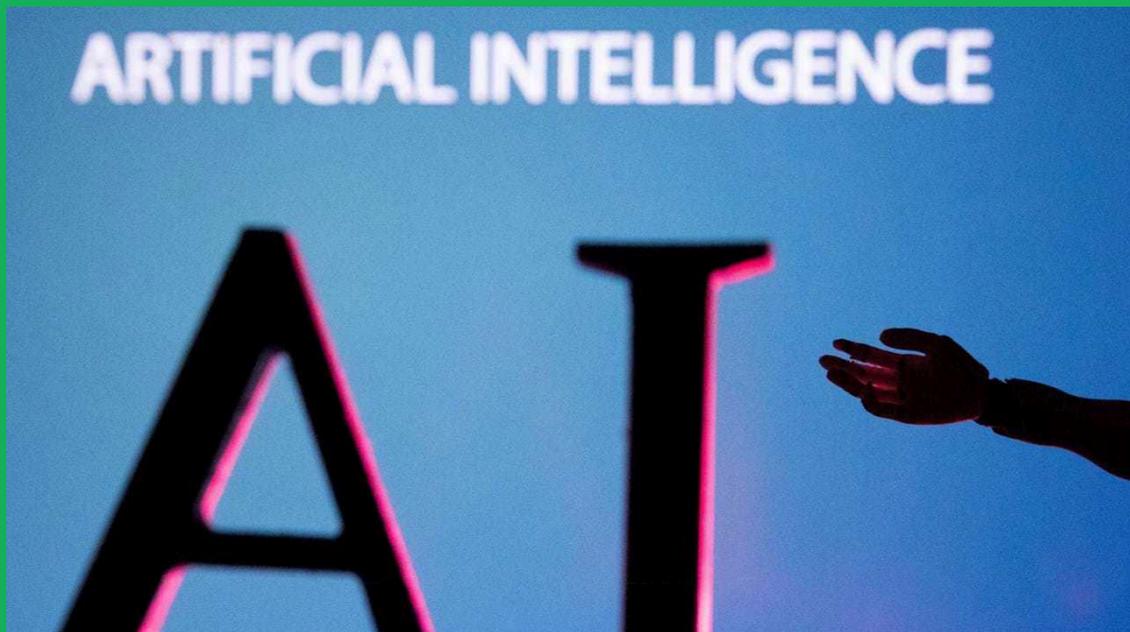


Imagem DR

O Parlamento Europeu e o Conselho chegaram a um acordo político sobre a Lei da [Inteligência Artificial \(Lei da IA\)](#), um conjunto de regras abrangentes para uma IA fiável. O regulamento visa garantir que a IA na Europa é segura e respeita os direitos fundamentais e a democracia, impulsionando simultaneamente a inovação e tornando a Europa um líder neste domínio.

O acordo, que foi proposto pela Comissão Europeia em abril de 2021, estabelece obrigações para a IA com base nos seus potenciais riscos e nível de impacto.

O acordo centra a regulamentação em riscos identificáveis, proporciona segurança jurídica e abre caminho à inovação em IA fiável. O texto acordado terá agora de ser formalmente adotado pelo Parlamento e pelo Conselho para se tornar legislação da UE.

A gestão dos trabalhadores através da IA é um dos domínios prioritários da Campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis: **«Trabalho seguro e saudável na era digital»**.

A Campanha destaca oportunidades (melhor atribuição de tarefas e horários, otimização da organização do trabalho, fornecimento de informações úteis para identificar problemas de SST...) e riscos e desafios (aumento da carga de trabalho e do ritmo de trabalho, isolamento social, invasão da privacidade...) relacionados com este tema.

Algumas das grandes conquistas assumidas neste AI são:

- Salvaguardas acordadas em matéria de inteligência artificial de uso geral
- Limitação da utilização de sistemas de identificação biométrica pelas autoridades responsáveis pela aplicação da lei
- Proibições de pontuação social e IA usada para manipular ou explorar vulnerabilidades de usuários
- Direito dos consumidores a apresentarem reclamações e a receberem explicações úteis
- Coimas que variam entre 35 milhões de euros ou 7% do volume de negócios global e 7,5 milhões ou 1,5% do volume de negócios

Os eurodeputados chegaram a um acordo político com o Conselho sobre um projeto de lei para garantir que a IA na Europa é segura, respeita os direitos fundamentais e a democracia, enquanto as empresas podem prosperar e expandir-se.

Em dezembro de 2023, os negociadores do Parlamento e do Conselho chegaram a um acordo provisório sobre a Lei da Inteligência Artificial.

Este regulamento visa assegurar que os direitos fundamentais, a democracia, o Estado de direito e a sustentabilidade ambiental são protegidos da IA de alto risco, impulsionando simultaneamente a inovação e tornando a Europa um líder neste domínio.

As regras estabelecem obrigações para a IA com base nos seus potenciais riscos e no seu nível de impacto.

Aplicações proibidas

Reconhecendo a potencial ameaça aos direitos dos cidadãos e à democracia colocada por determinadas aplicações da IA, os legisladores acordaram em proibir:

- Sistemas de categorização biométrica que utilizam características sensíveis (por exemplo, convicções políticas, religiosas, filosóficas, orientação sexual, raça);
- Imagens para criar bases de dados de reconhecimento facial;
- Reconhecimento emocional no local de trabalho e nas instituições de ensino;
- Pontuação social baseada no comportamento social ou características pessoais;
- Sistemas de IA que manipulam o comportamento humano para contornar o seu livre arbítrio;
- A IA utilizada para explorar as vulnerabilidades das pessoas (devido à sua idade, deficiência, situação social ou económica).

Isenções em matéria de aplicação da lei

Os negociadores chegaram a acordo sobre uma série de salvaguardas e exceções estreitas para a utilização de sistemas de identificação biométrica em espaços acessíveis ao público para fins de aplicação da lei, sujeitos a autorização judicial prévia e para listas de crimes estritamente definidas.

O reconhecimento biométrico "pós-remoto" seria usado estritamente na busca direcionada de uma pessoa condenada ou suspeita de ter cometido um crime grave.

Obrigações relativas aos sistemas de alto risco

Para os sistemas de IA classificados como de alto risco (devido aos seus danos potenciais significativos para a saúde, a segurança, os direitos fundamentais, o ambiente, a democracia e o Estado de direito), foram acordadas obrigações claras.

Os eurodeputados conseguiram incluir uma avaliação de impacto obrigatória em matéria de direitos fundamentais, entre outros requisitos, aplicáveis também aos setores bancário e dos seguros.

Os sistemas de IA utilizados para influenciar o resultado das eleições e o comportamento dos eleitores também são classificados como de alto risco. Os cidadãos terão o direito de apresentar queixas sobre sistemas de IA e de receber explicações sobre decisões baseadas em sistemas de IA de alto risco que afetem os seus direitos.

Medidas de apoio à inovação e às PME

Os eurodeputados querem garantir que as empresas, especialmente as PME, possam desenvolver soluções de IA sem pressões indevidas dos gigantes da indústria que controlam a cadeia de valor.

Para o efeito, o acordo promove os chamados ambientes de teste regulamentares e testes em condições reais, estabelecidos pelas autoridades nacionais para desenvolver e formar IA inovadora antes da sua colocação no mercado.

Próximos passos

O texto acordado terá agora de ser formalmente adotado pelo Parlamento e pelo Conselho para se tornar legislação da UE.

Nota: tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Aceda à versão na íntegra e original [Aqui](#).

CES

ABORDAGEM DA CES SOBRE A REVISÃO DO REGULAMENTO REACH



Imagem com DR

O Quadro REACH, acrónimo de Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals (Registo, Avaliação, Autorização e Restrição de Produtos Químicos), desempenha um papel fundamental na supervisão da utilização e comercialização de substâncias químicas em toda a União Europeia.

A Comissão Europeia anunciou uma revisão desta legislação no âmbito da estratégia para a sustentabilidade dos produtos químicos. A CES considera que chegou o momento de proceder à sua reforma, cuja procura assenta em aspetos vitais, tais como a garantia da proteção da segurança e saúde no trabalho, a manutenção da competitividade industrial, a preservação das obrigações ecológicas da UE e o alinhamento com os objetivos de desenvolvimento sustentável.

Promulgado em 2006, o REACH não é uma legislação em matéria de SST, mas foi concebido para garantir a proteção do ambiente e da saúde humana (o que inclui a Segurança e a Saúde no Trabalho dos trabalhadores).

A fim de enfrentar os desafios e complexidades em evolução no domínio da gestão de produtos químicos. A CES apresenta os seguintes elementos para consideração na revisão do Regulamento REACH:

Funcionamento geral do REACH

Registo de substâncias de baixo volume: a CES considera que os requisitos de informação aplicáveis às substâncias em todos os níveis de tonelagem devem ser aumentados, a fim de permitir a identificação das propriedades de perigo críticas.

Manutenção das vias de autorização e de restrição: a CES salienta a importância de manter as vias de autorização e de restrição para os produtos químicos. Esta dupla abordagem proporciona um quadro abrangente para a gestão dos produtos químicos, permitindo um controlo eficaz das substâncias perigosas e, ao mesmo tempo, incentivando o desenvolvimento e a utilização de alternativas mais seguras.

A CES opõe-se à introdução de novas substâncias químicas no mercado europeu, a menos que estas tenham sido submetidas a testes exaustivos para garantir que não prejudicam os trabalhadores, os indivíduos e o ambiente.

Avaliação exaustiva e eficaz dos dossiers de registo: Para aumentar a transparência e promover a segurança, a CES apela a uma avaliação mais rápida e exaustiva dos dossiês de registo. Tal inclui garantir a exaustividade e a conformidade das informações constantes dos dossiês de registo e fornecer avaliações pormenorizadas dos riscos das substâncias químicas.

O objetivo deverá ser a simplificação e clarificação das regras relativas à utilização, restrição ou proibição de substâncias, evitando uma complexidade desnecessária. Além disso, deve ser promovida uma abordagem racionalizada «uma substância, uma avaliação» entre o trabalho da ECHA e da EFSA.

Escrutínio dos planos e autorizações de substituição: a CES salienta a necessidade de um escrutínio cuidadoso dos planos de substituição.

O REACH deve melhorar a sua tónica na substituição. As autorizações e derrogações concedidas devem basear-se em prazos realistas, que permitam a segurança do planeamento e facilitem os investimentos em substâncias alternativas inovadoras.

A avaliação científica dos riscos deve continuar a ser um elemento fundamental nos processos de tomada de decisão.

Considerações relativas à segurança e saúde no trabalho

Sinergia entre o REACH e a legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST): a CES apoia a continuação da aplicação do REACH sem prejuízo da legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho. Os empregadores devem cumprir ambos os conjuntos de regulamentos.

A abordagem baseada no risco deve ser mantida, sendo essenciais disposições rigorosas em matéria de SST no local de trabalho, incluindo comunicação, conformidade, aplicação e execução. A fixação de valores-limite de exposição profissional deve ser efetuada através do trabalho tripartido do Comité Consultivo para a Segurança e a Saúde no Trabalho (CCSST).

A CES faz eco das preocupações manifestadas pelo CCSST relativamente aos estrangulamentos regulamentares relativos aos produtos químicos prioritários. Insta a Comissão a identificar rapidamente uma solução que reforce a capacidade de gerar pareceres científicos sobre estas substâncias.

É vital melhorar a ligação entre os níveis europeu e nacional no que respeita ao Regulamento REACH e à saúde e segurança no trabalho. À semelhança da abordagem europeia, uma estratégia tripartida deve funcionar a nível nacional, orientando a aplicação pelos Estados-Membros, facilitando a colaboração através dos planos que os Estados-Membros da UE desenvolvem e implementam para fazer cumprir o Regulamento REACH nos seus próprios territórios, e na gestão da comunicação com a ECHA.

A nível das empresas, a integração do Regulamento REACH nas avaliações dos riscos químicos, com o contributo dos representantes para a segurança dos trabalhadores, é essencial para o cumprimento integral e a proteção da segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores.

Além disso, os sindicatos devem estar representados nos Comitês de Coordenação Técnica, organismos criados a nível nacional para definir os planos e intervenções nacionais para a aplicação do Regulamento REACH. O intercâmbio de dados científicos entre as instituições REACH e os organismos (nacionais) de SST deve ser melhorado, incluindo uma clarificação da relação entre o nível derivado sem efeitos (DNEL) e o nível derivado de efeitos mínimos (DMEL; apenas se o risco associado à exposição for conhecido) e os valores-limite profissionais nacionais.

Alergénios. Deve ser prestada maior atenção às substâncias com elevado potencial alérgico cutâneo, uma vez que existem muitas substâncias cujo manuseamento desprotegido conduz quase inevitavelmente a uma alergia cutânea.

Reforçar a aplicação: Através da aplicação da legislação em matéria de SST, que envolve avaliações exaustivas dos riscos específicos do trabalho e do local de trabalho, juntamente com o imperativo de os empregadores mitigarem os riscos e fornecerem o equipamento de proteção individual necessário, podemos garantir um nível adequado de proteção.

Reconhecendo a importância de uma aplicação eficaz, a CES salienta a necessidade de aumentar os recursos destinados aos inspetores e às inspeções do trabalho. Tal reforçará o cumprimento dos regulamentos e melhorará a eficácia global do quadro REACH.

Considerações gerais de saúde

Abordar os «produtos químicos para sempre»: A exposição generalizada a substâncias per e polifluoroalquil (PFAS), comumente referidas como «produtos químicos para sempre», é uma questão premente na Europa, com a ingestão a ocorrer principalmente através do consumo de alimentos.

É importante notar que os trabalhadores de várias profissões, como na gestão de resíduos e de tratamento de águas ou combate a incêndios, também estão expostos a estas substâncias.

Embora algumas PFAS já tenham sido proibidas, existe uma necessidade crucial de restrições mais abrangentes. Por conseguinte, a revisão do Regulamento REACH deve ter em conta estas preocupações e abordar a questão de forma eficaz.

Inclusão de polímeros no Regulamento REACH: a CES salienta a necessidade de incluir os polímeros no âmbito de aplicação do Regulamento REACH.

Reconhecendo os seus potenciais impactos na saúde humana e no ambiente, a revisão deverá incluir medidas adequadas para enfrentar os desafios específicos associados às substâncias poliméricas no local de trabalho.

Alguns polímeros são desreguladores endócrinos e pertencem ao grupo das chamadas «substâncias químicas permanentes», daí a necessidade de uma reforma abrangente e coerente do regulamento.

Alargar a abordagem genérica à gestão dos riscos: Aplicar a abordagem genérica à gestão dos riscos, centrada numa abordagem baseada nos perigos (em oposição a uma abordagem baseada no risco), aos utilizadores profissionais não é a forma correta de alcançar o nosso objetivo de proporcionar uma proteção reforçada aos trabalhadores contra a exposição a produtos químicos perigosos.

Em vez disso, aplicando a legislação em matéria de SST, incluindo avaliações exaustivas dos riscos específicos de cada posto de trabalho e local de trabalho e a obrigação de os empregadores fornecerem o equipamento de proteção individual necessário, podemos garantir um nível adequado de proteção.

Avaliação crítica do conceito de utilização essencial: a CES reconhece o papel do "conceito de utilização essencial" na gestão das substâncias químicas e a regra segundo a qual as utilizações essenciais

só podem ser elegíveis para aplicação ao abrigo dos procedimentos de autorização e restrição.

No entanto, devido à sua falta de critérios claros, a CES questiona a sua aplicabilidade e apela a uma maior clarificação. Se for aplicado um conceito de utilização essencial, o processo de seleção deve incluir a avaliação da utilização segura.

Devem ser definidos critérios e princípios práticos de aplicação, a fim de garantir que não sejam excluídas utilizações seguras. O conceito deve ser acompanhado de perto, a fim de evitar a utilização abusiva por parte das indústrias que alegam elementos essenciais sem necessidade genuína.

Lidar com a exposição múltipla a substâncias: Na vida profissional real, o manuseamento de apenas uma substância é raro; geralmente há misturas envolvidas.

Por conseguinte, a CES apoia a introdução de um fator de avaliação da mistura no REACH, a fim de ter em conta os efeitos da combinação. No entanto, a CES insta a que se pondere uma abordagem equilibrada na abordagem das exposições múltiplas e à necessidade de mais investigação para avaliar melhor as exposições mistas e desenvolver medidas de proteção adequadas.

Abordar os desreguladores endócrinos: Tendo em conta as provas crescentes do seu impacto negativo na saúde, a CES reconhece a necessidade de abordar os desreguladores endócrinos. Por conseguinte, é necessária mais investigação para orientar as medidas regulamentares relativas aos desreguladores endócrinos

Considerando as dimensões ambiental, social e económica da sustentabilidade

A CES reconhece que uma reforma do REACH não tem apenas implicações para a saúde humana e o ambiente, mas também uma forte componente de política industrial. A CES salienta a importância de considerar as dimensões ambiental, social e económica da sustentabilidade na revisão do Regulamento REACH.

Tal inclui a avaliação de todo o ciclo de vida dos produtos químicos, tendo em conta os efeitos positivos e a eficiência económica, a par dos potenciais impactos nas pessoas e no ambiente.

É crucial assegurar a autonomia estratégica aberta da UE, a competitividade das indústrias europeias, a resiliência das cadeias de abastecimento europeias, a segurança do emprego e o crescimento. Deverá igualmente prosseguir-se a harmonização das normas mundiais.

O movimento sindical europeu já manifestou a sua decepção com a decisão de adiar o início da revisão do último trimestre de 2022 para 2023.

Acreditamos firmemente que qualquer novo adiamento comprometeria os nossos esforços, especialmente tendo em conta as próximas eleições. É imperativo que o processo legislativo de revisão do Regulamento REACH tenha início no quarto trimestre de 2023 sem atrasos adicionais e que os parceiros sociais sejam devidamente consultados antes da entrada em vigor da proposta.

A CES apela à Comissão Europeia, ao Parlamento Europeu e ao Conselho da União Europeia para que tenham em conta os elementos acima referidos aquando da revisão do Regulamento REACH.

A CES supervisionará o progresso da revisão do REACH, colaborando com a ECHA, o CCSST e a EU-OSHA. com o objetivo de reforçar este regulador.

Tradução da responsabilidade do dep. SST

Aceda à versão original [Aqui](#).



Portugal ratifica a Convenção n.º 190, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, 2019

Foi publicada a Resolução da Assembleia da República [n.º 7/2024](#) e o Decreto do Presidente da República [n.º 12/2024](#), referentes à ratificação da [Convenção n.º 190](#), sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua [108.ª Sessão](#), realizada em Genebra, a 21 de junho de 2019.

Este instrumento, e a [Recomendação \(n.º 206\)](#) que a acompanha, reconhecem o direito a viver num mundo livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio de género.

Realçam a importância de uma cultura baseada no respeito e dignidade do ser humano, por forma a prevenir a violência e o assédio que, reconhecidamente, afetam a produtividade e a qualidade do trabalho, no setor público e privado, sobretudo no que respeita às mulheres. Reconhece, ainda, o efeito da violência doméstica no mundo do trabalho.

A abordagem de ambos os instrumentos é inclusiva, integrada e de género, devendo os Estados Membros encarar a violência e o assédio na perspetiva do trabalho e emprego, segurança e saúde no trabalho, igualdade e não discriminação e, ainda, numa perspetiva penal.

O novo padrão internacional de trabalho visa proteger os trabalhadores e empregados, independentemente de seu vínculo contratual, e inclui pessoas em formação, estagiários e aprendizes, voluntários, candidatos a emprego e candidatos a emprego e outros. Reconhece, ainda, que “os indivíduos que exercem a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador” também podem ser sujeitos a violência e assédio.

Na adoção destes instrumentos, o Secretário-Geral das Nações Unidas, António Guterres, afirmou que a violência e o assédio no mundo do trabalho « podem constituir uma violação dos direitos humanos..., colocando em risco a igualdade de oportunidades, e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno ».

A convenção define « violência e assédio » como comportamentos, práticas ou ameaças « que se destinam a causar, ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos ». Recordou, ainda, aos Estados-Membros a sua responsabilidade de promover « um ambiente geral de tolerância zero ». [108.ª sessão da CIT, 2019].

Fonte: OIT - Portugal

CSI: Acordo mundial sobre a segurança dos produtos químicos: Grandes vitórias para os trabalhadores e grandes desafios para a OIT



Imagem com DR

A quinta sessão da Conferência Internacional sobre Gestão de Produtos Químicos (ICCM5) terminou com um acordo sobre um novo Quadro Global para os Produtos Químicos – para um planeta livre de danos causados por produtos químicos e resíduos.

A delegação sindical da Austrália, Bangladesh, Alemanha, Maurícias, Roménia, Singapura e EUA garantiu grandes vitórias para os trabalhadores no que diz respeito à extração, produção, utilização, distribuição e eliminação de produtos químicos.

Os trabalhadores enfrentam, atualmente, riscos que causam cerca de um milhão de mortes relacionadas com o trabalho, em todo o mundo, todos os anos, numa indústria que deverá duplicar de tamanho até 2030.

O acordo estabelece a agenda da ONU, dos governos, da indústria e, em particular, da OIT, que considerará uma Convenção sobre os Riscos Biológicos e um novo e rigoroso instrumento jurídico de segurança química entre 2024 e 2027.

Locais de trabalho seguros e saudáveis

Referindo-se explicitamente ao reconhecimento, no ano passado, pela OIT, de que um ambiente de trabalho seguro e saudável é um direito fundamental dos trabalhadores, a Declaração de Alto Nível adotada no final da Conferência salienta que a poluição é o maior fator de risco mundial de doenças e de morte prematura.

Compromete a comunidade mundial com uma abordagem baseada nos direitos humanos, promovendo um trabalho digno, seguro, saudável e sustentável ao longo das cadeias de valor e de abastecimento, prevenindo a exposição a substâncias químicas nocivas e eliminando progressivamente as mais nocivas durante uma transição justa que não deixa ninguém para trás.

O Secretário-geral adjunto da ITUC, Owen Tudor, liderou a delegação sindical: "Os trabalhadores estão na linha da frente da exposição química em muitas indústrias, incluindo na agricultura, limpeza, fábricas, logística e eliminação de resíduos. Vivem em comunidades frequentemente expostas à poluição sem recursos para se protegerem."

"Este acordo inovador dá aos sindicatos a oportunidade de pressionar por um trabalho mais seguro e saudável na negociação coletiva ao nível do local de trabalho e setorialmente, nas leis nacionais e internacionais, nas decisões de investimento público e privado, nos contratos públicos e no comércio, com a devida diligência no centro da tomada de decisões."

"Em particular, consolida o papel da OIT como o órgão líder mundial em ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Podemos criar um futuro mais limpo e ecológico para todos.»

O Quadro Global reúne governos, instituições multilaterais, empresas, sindicatos e ONGs. O conselheiro da ITUC para a saúde e a segurança, Rory O'Neill, foi eleito para a mesa do Quadro no final da conferência, cimentando o papel dos sindicatos na tomada de decisões globais sobre a saúde e a segurança dos produtos químicos.

Tradução da responsabilidade do Departamento SST

Aceda à versão original [Aqui](#).

ETUI

Digitalização está a tornar o tempo de trabalho mais «atomizado» e «ritmado», alerta novo estudo



Imagem com DR

Uma investigação recente realizada pela ETUI utilizando o Índice Europeu de Qualidade do Emprego – lança uma nova luz sobre os riscos para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores associados à digitalização dos seus locais de trabalho.

A análise mostra que o impacto dos sistemas informatizados no trabalho inclui ritmos de trabalho mais imprevisíveis, agitados e intensos, bem como a invasão do trabalho remunerado para além das suas fronteiras, e ainda, horários de trabalho mais longos e um equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada mais fragilizado.

Explora igualmente as diferenças em termos de procura de emprego e de recursos entre ambientes de trabalho digitalizados e não digitalizados em empregos semelhantes.

A digitalização é um dos principais motores de mudança nos atuais mercados de trabalho nas sociedades desenvolvidas, uma vez que as tecnologias digitais permeiam cada vez mais os postos de trabalho em todo o espectro de setores e profissões.

Existe um consenso crescente quanto aos seus efeitos transformadores na estrutura do emprego. Mas qual tem sido o impacto da digitalização na qualidade dos empregos e nas experiências dos trabalhadores no trabalho?

A revolução digital tende a estar associada a vários processos positivos, como a atualização das competências dos trabalhadores ou a sua libertação de tarefas mundanas, perigosas ou desagradáveis, mas esta investigação recentemente divulgada mostra outra face da revolução.

«Os resultados revelam o impacto disruptivo da digitalização em muitos elementos da organização do trabalho, sobretudo no tempo de trabalho», explica Agnieszka Piasna, investigadora sénior da ETUI e uma das autoras do estudo.

« À medida que os sistemas informatizados influenciam cada vez mais o que as pessoas fazem no trabalho, o tempo de trabalho torna-se mais 'atomizado' e 'pontuado', o que significa que é mais imprevisível, agitado e intenso.

Isso permite que os empregadores reduzam o número de horas trabalhadas remuneradas e vinculem firmemente as cargas de trabalho aos níveis de pessoal, o que reduz os salários dos trabalhadores. Os trabalhadores alinham-se e garantem a fiabilidade da oferta de mão de obra, alargando a sua disponibilidade.

Por outras palavras, os trabalhadores dedicam mais tempo ao trabalho do que aquele pelo qual estão a ser pagos.»

É particularmente preocupante que os trabalhadores por conta própria, considerados um grupo relativamente vulnerável em termos de poucas proteções e acesso limitado aos direitos dos trabalhadores, e que estão particularmente expostos ao trabalho com novas tecnologias, estejam efetivamente a sofrer perdas de autonomia em consequência da digitalização.

O estudo revela igualmente uma relação complexa entre a penetração dos sistemas informatizados no local de trabalho e os recursos e o poder de negociação dos trabalhadores. Por exemplo, a digitalização está associada a uma maior segurança dos rendimentos (medida como a previsibilidade dos rendimentos) e a melhores perspetivas de carreira, mas, ao mesmo tempo, a uma menor segurança no emprego.

Ler o documento de trabalho da ETUI [«Qualidade do emprego e digitalização»](#)

Contexto geral

Este novo estudo ETUI baseia-se em dados comparativos transnacionais para todos os Estados-Membros da UE27 (do Inquérito Telefónico Europeu sobre as Condições de Trabalho, IECT) para identificar e medir o

impacto da digitalização no tempo de trabalho, na intensidade do trabalho e nas exigências e recursos do trabalho.

Ver a recente publicação sobre o mesmo tema «Qualidade do [emprego em tempos turbulentos – Uma atualização do Índice Europeu de Qualidade do Emprego](#)»

Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Aceda à versão original [Aqui](#).

ETUI: Novo inquérito revela que a saúde mental dos trabalhadores europeus está cada vez mais em risco



Imagem com DR

A Telus Health, uma fornecedora de serviços de tecnologia de saúde com sede no Canadá, realizou [um inquérito a nível mundial](#) sobre as tendências em matéria de saúde mental dos adultos empregados.

O [Relatório sobre a Europa](#) destaca o declínio da saúde mental dos trabalhadores europeus, com 38 % dos trabalhadores em alto risco de problemas de saúde mental.

O relatório europeu centra-se em seis Estados-Membros: França, Alemanha, Espanha, Países Baixos, Polónia e Itália. Para cada país, o inquérito calcula um Índice de Saúde Mental (IMC) com base em vários indicadores. Entre outubro e abril de 2023, a saúde mental dos trabalhadores diminuiu na Holanda, Alemanha, Itália e Espanha.

Os Países Baixos registaram o declínio mais acentuado e continuam a ser a pontuação de saúde mental mais favorável (69,0) em comparação com outros países no relatório. Embora tenha melhorado ligeiramente, a Polónia continua a ter a pontuação mais baixa (55,5), seguida da Espanha (57,1) e da Itália (58,4).

Quando se trata de condições relacionadas à saúde mental, a ansiedade foi a condição mais prevalente – com 17% dos trabalhadores relatando

ter sido diagnosticada com ansiedade. Os problemas de sono vêm em segundo lugar, com 14%, seguidos pela depressão, com 12%.

A Polónia e a Espanha têm as percentagens mais elevadas de trabalhadores que declaram sentir-se ansiosos (51%). Do mesmo modo, a Espanha tem a percentagem mais elevada de trabalhadores que sentem sintomas de depressão (48%), seguida da Polónia (43%). A Itália tem as percentagens mais elevadas de inquiridos que afirmam não estar otimistas em relação ao futuro (29 %), seguida da Polónia (23 %).

A pesquisa também descobriu que os funcionários com menos de 40 anos têm duas vezes mais chances de serem diagnosticados com ansiedade ou depressão do que aqueles com 50 anos ou mais. Além disso, este grupo demográfico mais jovem está duas vezes mais inclinado a usar benefícios de saúde para serviços psicológicos.

O género também desempenha um papel relevante, com as mulheres a terem uma pontuação de saúde mental 5 pontos mais baixa em comparação com os homens. Sem surpresa, a situação financeira de um trabalhador está correlacionada com a sua saúde mental, com as pessoas a ganharem menos de 10 000 euros por ano a obterem a pior pontuação em termos de bem-estar mental.

Na mesma linha, os trabalhadores sem condições de poupança apresentaram uma pontuação de IMC significativamente mais baixa (41) do que o grupo geral (61).

De acordo com Paula Allen, Vice-Presidente Sénior de Investigação da Telus Health, "a segurança financeira é um dos elementos que ajuda a explicar a pontuação elevada dos Países Baixos. [Tem] menos pessoas na extremidade superior e inferior de muitas escalas que se relacionam com a qualidade de vida, mas tem uma média mais alta."

O inquérito revela igualmente o impacto da saúde e dos fatores de stress no local de trabalho na produtividade. Por exemplo, os trabalhadores que relatam que a sua principal fonte de stress no trabalho é a falta de apoio perdem 66 dias de trabalho de produtividade por ano.

Estas conclusões vêm juntar-se à esmagadora evidência que aponta para um aumento dos riscos psicossociais no local de trabalho nos últimos vinte anos. Entre 2000 e 2016, as mortes por doenças cardíacas e acidentes vasculares cerebrais associadas à exposição a longas horas de trabalho aumentaram 41% e 19%, respetivamente, em todo o mundo.

Estimativas recentes indicam que **entre 17% e 35% das depressões** pode ser atribuído ao trabalho.

No entanto, até hoje, nenhuma diretiva europeia relativa à saúde e segurança no trabalho menciona explicitamente os riscos psicossociais. Em 27 de abril de 2023, **o CESE apresentou um parecer** intitulada «Trabalho precário e saúde mental», salientando a necessidade de adotar legislação vinculativa a nível da UE e de alargar e atualizar a diretiva-quadro relativa à saúde e segurança no trabalho (89/391/CEE).

Do mesmo modo, dois relatórios do Parlamento Europeu publicados em 2022 instaram explicitamente a Comissão Europeia a propor uma diretiva relativa à prevenção dos riscos psicossociais.

Desde 2019, a campanha 'End Stress', lançada pela federação sindical Eurocadres, com o apoio da Confederação Europeia de Sindicatos, tem vindo a pugnar por medidas legislativas para combater a 'epidemia de stress' que afeta a Europa.

Nota: Tradução da responsabilidade do Dep. SST

Aceda à versão original Aqui.

Publicações ETUI

Combater o burnout nas organizações

Uma revisão da literatura

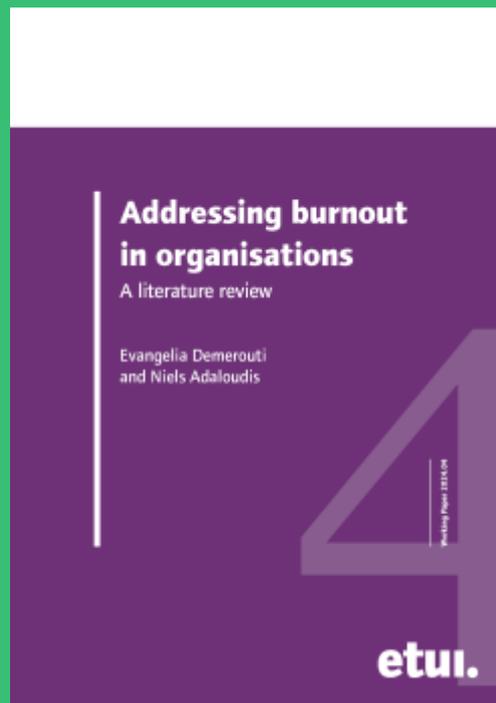


Imagem com DR

Desde a sua introdução em 1974, o conceito de burnout gerou muita pesquisa científica. A Organização Mundial de Saúde só recentemente o reconheceu como um fenómeno ocupacional, definido como uma "resposta prolongada a agentes stressores emocionais e interpessoais crónicos no trabalho".

Este artigo fornece uma revisão da literatura sobre burnout e possíveis intervenções. A literatura sugere que os instrumentos de medida atuais não são apropriados para fins diagnósticos, e seus efeitos se sobrepõem substancialmente a outros transtornos, como a fadiga, a ansiedade e a depressão.

Um diagnóstico válido de burnout requer uma combinação de dados de questionário e entrevista, incluindo informações sobre suas causas. A revisão descobriu que os principais gatilhos do burnout são a exposição crónica a elevadas exigências de trabalho e baixos recursos de trabalho.

Enquanto as características individuais (como o neuroticismo) tornam algumas pessoas mais propensas ao burnout, não há uma imagem clara de quais características de personalidade implicam um risco maior.

No entanto, o burnout tem efeitos prejudiciais, tanto para os indivíduos como para as organizações. As intervenções para combater o burnout normalmente concentram-se na definição de estratégias de alívio do stress e na definição de estratégias para lidar com o alto nível de exigências de trabalho, mas os seus efeitos diminuem com o tempo.

A investigação também mostra que as organizações se concentram principalmente nas consequências do esgotamento, enquanto deve ser dada mais atenção às causas subjacentes inerentes ao trabalho.

Evidências de intervenções organizacionais mostram que as organizações podem melhorar as condições de trabalho dos seus trabalhadores para reduzir o risco de esgotamento.

As intervenções combinadas são promissoras: permitem que a organização desenvolva um ambiente de trabalho saudável, enquanto os trabalhadores podem lidar adequadamente com o stress (esporádico).

Os parceiros sociais devem instar os governos e os decisores políticos a apoiarem a investigação sobre o esgotamento profissional, a fim de ser

desenvolvido um diagnóstico e um tratamento adequados dos trabalhadores com burnout, juntamente com medidas preventivas para reduzir os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

Nota: Tradução da responsabilidade do Departamento de SST

Fonte: ETUI

Aceda à versão original [Aqui](#).

UE – OSHA

Capacitar os locais de trabalho: a EU-OSHA orienta as empresas no cumprimento da segurança e saúde



Imagem com DR

A regulamentação em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho não é apenas um conjunto de regras. Tem o poder de salvar vidas e aumentar a produtividade.

O projeto de investigação em curso da EU-OSHA é dedicado a ajudar as empresas, incluindo as micro e pequenas empresas (MPE), a cumprir estes requisitos e a dar prioridade ao bem-estar dos trabalhadores.

Ele explora as cadeias de suprimentos em todos os setores, considerando as políticas existentes, o cenário pós-pandemia e a dinâmica emergente do local de trabalho. Além disso, a influência de práticas inovadoras de serviços de execução e prevenção na SST é analisada em profundidade em vários países europeus.

Não perca o [folheto informativo](#), disponível em mais de 20 idiomas.

Para saber mais sobre este tema, visite a secção temática Melhorar a [conformidade com os regulamentos em matéria de SST](#).

Fonte: UE-OSHA

Tradução da responsabilidade do Dep. SST

Trabalhadores com deficiência e SST: UE-OSHA tem nova secção temática



Imagem com DR

Entre os 42,8 milhões de pessoas com deficiência em idade ativa na UE, apenas cerca de metade estão atualmente empregadas. É fundamental que os locais de trabalho promovam uma saúde de qualidade e prestem apoio às pessoas com deficiência, para que estas possam entrar ou reentrar no mercado de trabalho e manter o seu emprego.

O [Pacote Europeu para o Emprego das Pessoas com Deficiência da Comissão Europeia](#) visa alcançar a igualdade de acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. A EU-OSHA contribui, oferecendo informações e recursos pertinentes.

Explore a nossa [nova secção Web sobre trabalhadores com deficiência](#) e tenha acesso a um vasto conjunto de recursos no artigo OSHWiki [doença, deficiência, emprego e regresso ao trabalho](#).

Englobar uma mão de obra diversificada é essencial para promover locais de trabalho mais seguros e saudáveis!

Fonte: UE-OSHA

Artigo da OSHwiki em destaque: Medicamentos perigosos



Imagem com DR

Os medicamentos perigosos (HMP) são substâncias farmacêuticas, como antineoplásicos, antivirais, hormonas e imunossupressores, que podem causar danos à saúde humana ou ao ambiente se não forem manuseados adequadamente.

Aproximadamente 1,8 milhão de trabalhadores estão expostos a estes medicamentos, sendo 69% desses trabalhadores do setor da saúde - em

hospitais e clínicas e 19% em farmácias. As principais áreas de uso do HMP incluem oncologia, transplante, tratamento de HIV e Hepatite B ou C e reumatologia.

A exposição a estes produtos pode ter consequências significativas para [a segurança e saúde no trabalho \(SST\)](#), com riscos cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução que conduzem a efeitos agudos ou crónicos na saúde.

Para minimizar o risco de exposição, devem ser estabelecidos controlos e procedimentos eficazes para o manuseamento, armazenamento e eliminação destas substâncias.

Fonte: UE-OSHA

Tradução da responsabilidade do Dep. SST

Guia da UE-OSHA em destaque: Como podemos proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores ao lidar com medicamentos perigosos?



Imagem com DR

As novas orientações da Comissão Europeia oferecem conselhos essenciais aos empregadores e aos trabalhadores sobre como gerir a exposição a medicamentos perigosos.

Os medicamento perigosos podem causar efeitos cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução nos trabalhadores e trabalhadoras a eles expostos. Por conseguinte, é crucial dispor de práticas de gestão adequadas.

A exposição pode afetar os profissionais da saúde, bem como os trabalhadores do setor de limpeza e da lavandaria, ou os trabalhadores de resíduos, e o aconselhamento fornecido no guia é adaptado aos grupos de trabalhadores potencialmente expostos.

O guia não é vinculativo e o aconselhamento é prestado sem prejuízo das disposições nacionais, o que significa que é adaptável para se adequar a quaisquer requisitos legais específicos do país.

Consulte as [Orientações para a gestão segura de medicamentos perigosos no trabalho](#)
[Mais informações](#)

Descubra o novo relatório sobre a saúde mental no trabalho após a COVID-19



Imagem com DR

Após a pandemia, abordar a questão da saúde mental relacionada com o trabalho tornou-se uma necessidade mais premente. O último relatório da EU-OSHA apresenta uma análise aprofundada dos inquéritos europeus sobre a saúde mental no local de trabalho, abrangendo os períodos antes, durante e após a pandemia. Inclui dados do inquérito [Tomar o pulso à SST de 2022](#), que envolveu mais de 27 000 trabalhadores de todos os Estados-Membros da UE, da Islândia e da Noruega.

O novo relatório oferece perspetivas valiosas para capacitar decisões informadas para prevenir e enfrentar os desafios de saúde mental relacionados com o trabalho.

Leia o relatório [Saúde mental no trabalho após a COVID-19 – O que os números europeus nos podem dizer](#)

Saiba mais na nossa [secção temática](#) dedicada aos riscos psicossociais e à saúde mental no trabalho

Fonte: UE-OSHA

OUTRAS NOTÍCIAS INTERNACIONAIS DE DESTAQUE

Projeto HEROS: riscos para a Segurança e a Saúde dos trabalhadores do setor da saúde



Imagem com DR

[O projeto Health Risk Outlooks by Social Partners \(HEROS\)](#) analisou os desafios e riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) relacionados com os trabalhadores do setor da saúde na UE.

Lançado em 2023, tem como objetivo proporcionar uma melhor compreensão desta questão.

O envelhecimento da mão de obra, a escassez de pessoal, os baixos salários, as longas horas de trabalho, a manutenção múltipla de postos de trabalho e o subfinanciamento são os principais desafios em matéria de SST para enfermeiros e prestadores de cuidados identificados no programa HEROS.

Em termos de riscos de SST, os mais comuns são a falta de pessoal, a sobrecarga de trabalho, o stresse relacionado com o trabalho, a violência e o assédio no trabalho e o esgotamento.

Estes riscos e desafios são semelhantes em todos os países. No entanto, são exacerbadas em países onde a escassez de pessoal, a rotatividade e a falta de competências adequadas são graves.

Partilhando a opinião de que os doentes e os utentes dos serviços de prestação de cuidados estão seguros quando os trabalhadores estão seguros, a HEROS propõe coordenar mais eficazmente a regulamentação em matéria de segurança e saúde para os trabalhadores da saúde a nível europeu, nacional e organizacional e promover o papel dos parceiros sociais (sindicatos e organizações patronais) nos diferentes sistemas nacionais.

[Leia o relatório final do Projeto HEROS](#)

[Consulte a secção Web da EU-OSHA sobre o setor da saúde e da assistência social e a SST](#)

Fonte: UE-OSHA



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

 Verificação de Remoção de Subscrição™

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

