

Inspeção do trabalho e segurança e saúde no trabalho na UE

O perito britânico David Walters apresenta uma análise compreensiva dos principais sistemas de inspeção laboral existentes na União Europeia. Confrontados com transformações profundas no meio laboral, a emergência de novos riscos e mudanças políticas de um modo geral desfavoráveis, os organismos de inspeção do trabalho vêm-se forçados a repensar a sua abordagem estratégica no que diz respeito à proteção da Segurança e da Saúde dos Trabalhadores.

David Walters.

Professor de Ambiente de Trabalho e Diretor do Centro de Pesquisa sobre o Ambiente de Trabalho de Cardiff (CWERC)

Desde a chegada da industrialização na Europa, a inspeção tem desempenhado um papel importante na procura por um trabalho mais seguro e saudável. Criados num clausulado específico de um Acordo Industrial do Reino Unido em 1833, os requisitos que especificam a natureza e as funções da inspeção do trabalho foram sendo gradualmente desenvolvidos em paralelo com o crescimento da industrialização na Europa ao longo dos séculos XIX e XX.

Em 1947 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Nº 81), que estabeleceu os princípios gerais sobre a estrutura e as funções dos órgãos nacionais de inspeção e quais os países da União

Europeia que desde então ratificaram a Convenção. Apesar da aceitação destes princípios comuns, a estrutura e funções dos diferentes órgãos de inspeção nacionais, bem como a sua posição no sistema legal, variam consideravelmente de estado-membro para estado-membro. Os organismos de inspeção são geralmente vistos ou como generalistas ou como especialistas; os generalistas tendo um campo de atuação mais amplo que abrange questões de emprego e relações industriais – incluindo condições de trabalho, segurança, saúde e bem-estar – e os especialistas geralmente restritos à segurança e saúde no trabalho e ao ambiente de trabalho¹.

¹ Von Richtofen W. (2002) *Inspeção do Trabalho: Um guia para a profissão*, Genebra, Gabinete do Trabalho Internacional

A variedade dos modelos de inspeção do trabalho

Os organismos de inspeção do tipo generalista são comuns nos países mediterrânicos como a França, Espanha e Portugal e existem também, em parte, noutros países, como a Holanda e os países bálticos, onde as suas responsabilidades abrangem as condições de trabalho, as relações de emprego, questões salariais e de segurança social, trabalho legal e ilegal, segurança e saúde e bem-estar. Tendem a ter uma gestão central e prestar contas à administração central, embora possam ter estruturas regionais. São também frequentemente repartidos por divisões com funções diferentes em que, por exemplo, uma tem a seu cargo a segurança e saúde no trabalho (SST), outra trata da segurança social e outra lida com emprego e com matérias salariais.

Os organismos de inspeção especialistas que se desenvolveram segundo um padrão anglo-escandinavo são sobretudo responsáveis pela garantia de cumprimento com requisitos relacionados exclusivamente com a segurança, saúde e bem-estar no trabalho (e por vezes determinados requisitos de condições gerais de trabalho). Tendencialmente respondem perante uma administração tripartida, intermediária da administração central. Existem sobretudo no Reino Unido e nos países nórdicos mas também caracterizam elementos de outros sistemas, tais como o holandês ou, mais em concreto, o *Berufsgenossenschaften* na Alemanha (embora estes organismos de inspeção não sejam órgãos do estado mas sim agentes de organizações de seguros bipartidas).

Em alguns países que têm administrações políticas e legais federais, como a Alemanha, os órgãos de inspeção do tipo generalista funcionam de acordo com um padrão federal,

os seus poderes delegados a níveis estatais. Noutros países, o desenvolvimento de uma maior autonomia política a nível regional levou a um grau de deslocação do padrão centralista para um mais federal; na Catalunha, por exemplo, o governo regional passou a ficar responsável pela inspeção laboral.

Em muitos países, para além de um órgão de inspeção do trabalho principal, poderá também haver outros, mais pequenos, especialistas e associados, responsáveis por assegurar o cumprimento no que toca a determinados setores económicos ou tecnologias. Habitualmente existem organismos de inspeção separados para os setores marítimo e ferroviário, segurança contra incêndios e minas. Em alguns países, contudo, alguns ou todos são abrangidos pelo organismo de inspeção geral.

Por conseguinte, ao passo que a estrutura e as funções dos sistemas de inspeção nacionais correspondem de uma forma geral a esta tipologia, ela não é rígida e em muitos países o padrão é algo misto. Por exemplo, o sistema principal pode ser globalmente "generalista" mas, ao mesmo tempo, conter elementos mais especialistas ou que são geridos de formas diferentes, como num sistema federal.

Na Itália, por exemplo, até muito recentemente um órgão de inspeção laboral generalista e de organização central desempenhou um papel relativamente menor na vigilância da segurança e saúde no trabalho em comparação com as agências de saúde da administração pública regional, as *ASL (Aziende Sanitarie Locali)*.

No Reino Unido, a prática de delegar poderes executivos em "situações de baixo risco" em inspetores de autoridades locais

para a saúde pública (técnicos de saúde ambiental) significa que a maioria das pequenas empresas (assim como a maioria dos locais de trabalho) são inspecionadas não pelos inspetores especialistas centrais do Health and Safety Executive (HSE) mas por inspetores de autoridades locais, que também desempenham outras funções de

saúde pública em matérias como a higiene alimentar e o saneamento.

Na Alemanha, as responsabilidades de inspeção sobrepostas do Berufsgenossenschaften e dos organismos de inspeção laboral dos estados federais formam um sistema dual muito complexo.

Diferentes combinações de funções

Tendo estes aspetos presentes, é possível estabelecer cinco áreas funcionais – sugeridas pela OIT – para descrever a gama de responsabilidades dos organismos de inspeção da UE para a proteção do trabalho:

1. Segurança, saúde e bem-estar no trabalho (e por vezes horas de trabalho);
2. Condições gerais de trabalho e por vezes salários;
3. Relações industriais;
4. Questões relacionadas com o emprego, tais como emprego ilegal, formação profissional e progressão na carreira;
5. Questões relacionadas com a segurança social.

Os sistemas de inspeção do trabalho podem também ser singulares, duais ou multifuncionais, na medida em que podem desempenhar uma ou mais funções. Os sistemas de funções singulares existem em países como o Reino Unido, a Irlanda, a Dinamarca e a Suécia.

Encontram-se formas diferentes de sistemas duais na Alemanha, Holanda, Bulgária e estados bálticos, onde várias matérias relacionadas com as condições gerais de trabalho – incluindo a segurança, saúde e bem-estar – são também abrangidas.

A Finlândia e a Noruega encontram-se algures no meio, com ênfase na SST mas abrangendo também algumas funções adicionais mais amplas onde abordam, por exemplo, o trabalho não-declarado. Os sistemas mais multifuncionais são típicos dos países mediterrânicos como a França e

Espanha onde, além da SST, as relações industriais, a segurança social e as matérias relacionadas com o emprego são abrangidas em graus variáveis.

Estas diferentes combinações de funções e o seu relativo equilíbrio nos diversos estados membros têm também uma influência significativa sobre a forma como os organismos de inspeção do trabalho têm conseguido responder à mudança e às tendências e riscos emergentes.

Por exemplo, em muitos países da UE existe atualmente uma preocupação significativa no que concerne ao trabalho não-declarado. Existe um claro conjunto de riscos para a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores envolvidos, motivado sobretudo pela natureza não-declarada/ ilegal do trabalho, pelas limitadas disposições estabelecidas pelos empregadores para a

gestão da segurança e saúde nestas circunstâncias e pela tendência para este tipo de trabalho incluir funções e condições de trabalho que não seriam aceitáveis no emprego declarado.

Contudo, a forma como estas questões são abordadas pelos órgãos de inspeção do trabalho nos diferentes países varia de acordo com o aspeto de tal trabalho que recai sobre a esfera dos requisitos nacionais para a inspeção regulamentar. Assim, em países como a Espanha, Grécia, Portugal, os Estados Bálticos e a Holanda, onde funcionam os organismos de inspeção multifuncionais, os esforços para identificar a dimensão do trabalho não-declarado e tomar medidas para reduzi-lo são uma característica significativa das estratégias atuais de inspeção do trabalho.

Entretanto, em estados-membros como o Reino Unido, onde tais questões relacionadas com o emprego ficam fora do campo de atuação dos organismos de inspeção, o interesse no trabalho não-declarado é largamente restringido à dimensão com que afeta as questões de segurança e saúde ocupacional dos trabalhadores envolvidos. Noutros países, como a Suécia e a Dinamarca, os organismos de inspeção não supervisionam a legalidade do emprego mas

podem alertar outras autoridades do estado para tais questões, quando as detetam.

Alguns observadores sugeriram que as maiores diferenças entre os órgãos de inspeção generalistas e especialistas poderão resultar em alguns destes serviços estarem mais bem preparados que outros para responder às consequências das mudanças estruturais económicas e do mercado de trabalho, tais como o aumento do trabalho não-declarado, de trabalhadores migrantes e da economia paralela.

Por exemplo, o Professor Paul Teague da Universidade de Queens em Belfast² argumentou que, sendo as respostas dos órgãos de inspeção laboral à mudança circunscritas pela natureza da sua esfera de inspeção, isto torna-os especialistas como os da Irlanda e do Reino Unido – que se baseiam num padrão organizacional estreito – menos preparados para abordar as consequências de tal mudança do que aqueles preocupados de uma forma mais ampla com as questões sociais e de emprego. No entanto, não existem dados empíricos que comprovem esta afirmação.

Caraterísticas e habilitações dos inspetores

Na maioria dos países da UE, a inspeção do trabalho é uma profissão por direito próprio na qual os indivíduos, geralmente com alguma habilitação ao nível da licenciatura em direito, engenharia ou áreas técnicas, são recrutados (frequentemente após competições intensas) para um corpo nacional de inspetores. Posteriormente

recebem formação adicional ao nível da inspeção.

Os órgãos de inspeção têm uma estrutura de carreira que encoraja os inspetores a permanecer neles durante um período significativo da sua vida profissional; embora o organismo de inspeção faça geralmente

² Teague P. (2009), *Reforming the Anglo-Saxon Model of Labour Inspection: The Case of the Republic of*

Ireland, *Jornal Europeu das Relações Industriais*, 15, 207-225.

parte da infraestrutura nacional para a administração pública, as oportunidades de carreira poderão surgir noutros ramos da função pública.

A natureza das habilitações exigidas e a orientação da subsequente formação refletem se os organismos de inspeção são generalistas ou especialistas, bem como o carácter mais geral da infraestrutura da administração pública. Regra geral, as habilitações refletem preocupações tradicionais ao passo que a formação adicional e a qualidade são fornecidas para lidar com as "novas"; na Suécia, por exemplo, foram feitas tentativas para recrutar inspetores com competências e experiência adequada para lidar com riscos psicossociais.

Recentemente tem-se verificado um aumento da rotatividade de inspetores, provocada pelas restrições orçamentais em muitos dos estados membros mais antigos da UE e por salários relativamente baixos em alguns estados membros mais recentes. Isto resultou num movimento de inspetores rumo a empregos de SST em organizações comerciais.

Os organismos de inspeção de SST regulamentares nos estados membros da UE têm um conjunto de poderes semelhantes, largamente em linha com aqueles estabelecidos nos artigos 12-13 da Convenção nº 81 da OIT. Podem, por exemplo, entrar e inspecionar as instalações, obter informações junto de empregadores e trabalhadores e confiscar itens para análise.

Têm ou autoridade direta para exigir alterações aos locais de trabalho, plantas e métodos de trabalho a fim de corrigir defeitos que considerem prejudiciais para a segurança ou saúde dos trabalhadores, ou o direito de apelar às autoridades apropriadas para que levem a cabo tais ações. São

também geralmente a autoridade a quem devem ser reportados os acidentes e doenças profissionais de acordo com os requisitos legais nacionais. Existem variações menores ao nível dos seus poderes em diferentes países da UE mas nenhuma particularmente significativa.

A situação referente às sanções disponíveis para as instâncias de não-cumprimento é mais complicada, refletindo a relação entre os organismos de inspeção e os diferentes estilos nacionais de regulamentação e administração legal nos quais se inserem nos estados membros da UE.

Por conseguinte, embora os órgãos de inspeção tenham poderes administrativos para impor requisitos para melhorar aspetos de SST ou travar processos de trabalho que considerem inaceitavelmente arriscados através da notificação dos responsáveis, o seu método exato de atuação varia. Alguns têm uma capacidade limitada para impor sanções tais como multas administrativas, ao passo que outros não têm sequer tal poder.

Tem havido um aumento de multas financeiras, mas persiste alguma variação entre os países no que diz respeito à aplicação de penas e a maioria das condenações continua a não produzir mais do que pequenas multas. É também de notar que a maioria das transgressões que dão origem a processos e condenações envolvem a má gestão de riscos "convencionais" em vez de riscos "novos" ou "emergentes".

Assim, por exemplo, apesar de ser globalmente reconhecidos como uma das principais causas de doença relacionada com o trabalho, os riscos psicossociais permanecem uma causa relativamente menor de processos legais por infrações da proteção do trabalho. As dificuldades técnicas e legais destes casos são

geralmente apontadas como explicação para o sucedido.

Desafios à abordagem tradicional

Atualmente é amplamente aceite que, na prática, a inspeção do trabalho se limita ao seu alcance. Isto é, dado o desequilíbrio entre os recursos disponíveis para a inspeção e o número de locais de trabalho, empregadores e trabalhadores sujeitos à inspeção, existem na prática poucas possibilidades de ocorrer algum contacto cara-a-cara entre eles e os inspetores do trabalho. Esta é uma boa razão pela qual a maioria dos organismos de inspeção possui planos e estratégias organizacionais para centrar atenções onde julgam que terá maior impacto³.

Contudo, a dimensão com que os organismos de inspeção têm os recursos para as funções que são obrigados a desempenhar é uma questão crítica e tem havido cada vez mais preocupação quanto ao crescente desequilíbrio entre os dois. Tal preocupação não só é refletida na pesquisa crítica como também nos relatórios de organismos de inspeção internacionais como o Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (SLIC) que, na sua auditoria à Autoridade Sueca para o Ambiente de Trabalho em 2008, “encontrou algumas indicações de que os cortes recentes resultaram numa redução do desenvolvimento profissional contínuo, da comunicação entre especialistas e da formação de inspetores existentes. (...) Há também indicações de que a formação necessária dos inspetores existentes está a decrescer devido aos cortes nos recursos financeiros”.

Existe uma tendência consolidada de continuar a reduzir a despesa pública na inspeção regulamentar, em harmonia com a orientação política económica liberal geral de muitos estados-membros, que visa reduzir os “fardos regulamentares sobre as empresas” enquanto afirma procurar uma melhor vantagem competitiva para as empresas europeias quer a nível nacional quer global.

Em linha com esta tendência global existem outros elementos da atual estratégia regulamentar/política, tais como uma maior ênfase na regulamentação voluntária/privada e um papel mais consultivo e informativo para a inspeção, o qual foi considerado escasso por um crescente órgão de pesquisa crítica; isto indica que tais abordagens geralmente falham em obter uma cobertura eficaz ou uma execução significativa e produzem falhas sérias em termos de governação.

Enquanto a literatura crítica fornece provas convincentes de que as tendências desreguladoras e de redução de recursos características do neoliberalismo oferecem pouco apoio ao papel preventivo e protetor da inspeção do trabalho, reconhece também que a situação é complexa. Em primeiro lugar, encontramos muitas vezes – embora nem sempre – juntos um papel consultivo para os inspetores e uma maior ênfase na regulamentação privada.

Em segundo lugar, embora haja uma tendência global para reduzir os recursos da

³ A Dinamarca apresenta uma possível e interessante variação desta abordagem, com a sua estratégia de analisar todos os locais de trabalho onde

haja trabalhadores a fim de categorizá-los de acordo com os riscos e as medidas a tomar para lidar com os mesmos.

inspeção, o que vai de mão dada com uma "abordagem mais leve" das práticas de inspeção em muitos estados-membros, nem todos os organismos de inspeção do trabalho experienciaram tal redução; na verdade, alguns até viram um aumento nos seus recursos durante este período. Por exemplo, o financiamento da Autoridade Irlandesa para a Segurança e Saúde (HSA) quase duplicou entre 2002 e 2007.

De forma semelhante, o número de inspetores do trabalho polacos aumentou substancialmente entre 2002 e 2009. Existem mais evidências de que a mobilização de recursos favoreceu alguns elementos das atividades de inspeção do trabalho mas não outros. Por exemplo, estão a ser dedicados mais recursos a matérias relacionadas com o emprego – refletindo preocupações com o trabalho não-declarado, etc. – ao passo que, ao mesmo tempo, ainda existe preocupação em reduzir recursos para a inspeção de SST em países como a Espanha e a Holanda.

Ademais, ao passo que as estratégias de inspeção do trabalho que enfatizam a prestação de aconselhamento e informação são evidentes em alguns países, talvez seja demasiado simplista interpretá-las como parte de uma estratégia de reduzida regulamentação formal. Elas são, pelo menos em parte, uma resposta direta aos desafios propostos pela reestruturação do trabalho e do emprego.

De uma forma geral, o trabalho pode ter ficado menos obviamente perigoso em consequência destas mudanças mas, ao mesmo tempo, o seu ritmo aumentou. Agora é mais intenso, inseguro e dado a incertezas no que toca à sua reestruturação, reorganização e às maiores exigências feitas em prol da "flexibilidade".

A natureza do emprego e a relação do emprego também mudaram para muitos, não faltando evidências de aumento do trabalho precário, terceirizado e não-declarado. Situações que requerem vigilância ou intervenção neste tipo de trabalho apresentam desafios para as práticas tradicionais de inspeção do trabalho, sejam elas "generalistas" ou "especialistas".

Alcançá-las e intervir nelas alarga por isso os recursos limitados disponíveis para os órgãos de inspeção, que poderão todavia tornar-se ainda mais limitados em consequência da "remoção de fardos administrativos das empresas" levada a cabo pelos governos neoliberais.

Ao mesmo tempo, são situações complexas onde a natureza e a dimensão das responsabilidades legais e estratégias preventivas adequadas são elas próprias muitas vezes pouco claras. Obviamente, os riscos criados pela reorganização e reestruturação do trabalho e do emprego também mudaram o perfil do trabalho, levando a uma maior presença das preocupações psicossociais que não são fáceis de gerir ou regulamentar por meios convencionais e que por isso representam um desafio adicional para as práticas de inspeção tradicionais.

Em consequência disso, as atuais políticas e práticas de inspeção regulamentares sobre segurança e saúde têm lutado por dar resposta aos desafios emergentes da chamada "nova economia", tendo que utilizar da melhor forma possível os cada vez mais escassos recursos numa ambiente político que é muitas vezes hostil à regulamentação estatal das empresas.

Alternativas às inspeções do trabalho

Algumas agências regulamentares adotaram estratégias alternativas para as inspeções do trabalho, que têm decaído de uma forma geral em vários países juntamente com o número de inspetores e o nível de cumprimento. No Reino Unido, por exemplo, o interesse na utilização de “ferramentas múltiplas” a fim de melhorar os “cenários de trabalho atípicos da nova economia” tem sido proeminente nos documentos políticos das últimas décadas, que apelam à comunicação, ao uso de intermediários, à identificação dos benefícios para as empresas e por aí adiante.

Desenvolvimentos semelhantes são evidentes noutros países da UE, em especial na Finlândia, Suécia, Dinamarca e Holanda. Contudo, a avaliação de todas estas iniciativas foi inconclusiva no que diz respeito ao seu sucesso.

Em alguns casos a legislação sofreu alterações. Por exemplo, o dever de prestar cuidados foi estendido às responsabilidades da cadeia de suprimentos na construção e os inspetores têm agora um quadro regulamentar para orientar a sua vigilância e esforços para alcançar o cumprimento que é mais apropriado à organização da indústria e suas atividades de trabalho.

Tentativas de obter maior envolvimento de entidades de cúpula como as confederações comerciais e patronais, companhias de seguros e por vezes sindicatos, são características das políticas de sensibilização das autoridades de inspeção nacionais. Elas procuram explorar os papéis das organizações e dos indivíduos em posições intermediárias entre as agências reguladoras e aqueles que se julga estarem para além do alcance da inspeção convencional: pequenas

empresas difíceis de alcançar, trabalhadores temporários e migrantes.

O objetivo é fazer “passar” as boas práticas a situações de difícil acesso através da inspeção convencional. Algumas entidades reguladoras de países como o Reino Unido, a Suécia e a Alemanha mantêm uma forte crença no sucesso destas iniciativas, apesar de serem criticadas pelo facto de serem consequência de cortes substanciais nos recursos dos organismos de inspeção e da pressão política para criar estratégias de inspeção mais “amigáveis” para as empresas.

Paralelamente, novas iniciativas de gestão do sector público que colocam mais ênfase em estratégias “baseadas nas evidências” e exigem a avaliação do desempenho face a alvos despoletaram um interesse estratégico nas autoridades reguladoras no que concerne a resultados mensuráveis. Até certo ponto isto é também indicativo da tendência global rumo a uma “regulamentação baseada em riscos” ou estratégias que “envolvam o direcionamento de recursos de execução com base nas avaliações de riscos que uma pessoa ou empresa regulamentada representam para os objetivos do regulador”⁴.

Para a inspeção, isto significou um aumento do foco na vigilância em relação aos alvos de desempenho quantificáveis; abordando, por exemplo, as formas mais predominantes de acidente ou doença profissional, bem como os sectores de risco elevado ou atividades específicas dentro destes.

⁴ Veja-se, por exemplo, Black J. e Baldwin R. (2010), *Really responsive risk-based regulation*, *Law & Policy*, 32 (2), 181.

Consequentemente, em muitos casos as estratégias da autoridade reguladora estabelecem alvos quantitativos para a inspeção de determinadas atividades. Isto leva por vezes os inspetores a sentirem-se menos capazes de atuar perante os riscos encontrados durante a inspeção⁵. Tais abordagens direcionadas são evidentes no Reino Unido, Suécia, Holanda, Dinamarca e em 15 outros países da UE.

Naturalmente, a maioria destas alterações implica para os representantes dos trabalhadores que os serviços de inspeção do estado tenham ainda menos poder do que antes, reduzindo por conseguinte o grau de intervenções de execução ao nível do local de trabalho.

Numa nota mais positiva, uma vez que os representantes dos trabalhadores são tidos como “intermediários” eficazes, a retórica política da inspeção do trabalho deverá encorajar os inspetores a envolver-se de forma mais determinada e eficaz com os representantes dos trabalhadores do que no passado. No entanto, tal situação ainda não se verificou na prática.

As estratégias de promoção do cumprimento dos organismos de inspeção que colocam maior ênfase na regulamentação privada poderão ser em parte um reconhecimento da reduzida relevância da inspeção regulamentar convencional em contextos de empresas reestruturadas.

Contudo, são também uma tentativa pragmática de explorar as relações e orientações empresariais de modo a melhorar o cumprimento com os requisitos de segurança e saúde nestas situações. Existem algumas sugestões de que poderão

ser encontradas combinações regulamentares adequadas que explorem quer a regulamentação pública quer a privada para o bem da segurança e saúde; como por exemplo sucede com a regulamentação da cadeia de abastecimento.

Parece que sob a influência combinada da reestruturação e da reorganização do trabalho nas décadas mais recentes – juntamente com os efeitos alargados das estratégias políticas e económicas neoliberais hegemónicas que ajudaram a impulsionar estas mudanças – os organismos de inspeção foram obrigados a repensar a sua abordagem estratégica relativamente à proteção dos trabalhadores.

Como já vimos, as suas respostas têm sobretudo consistido em esforços para aumentar o alcance e a influência, tentando simultaneamente aproveitar ao máximo os recursos reduzidos num ambiente político onde se exige que a inspeção do estado apoie de melhor forma as necessidades das empresas.

Isto significa para os trabalhadores e seus representantes sindicais que a probabilidade de estarem num local de trabalho que é sujeito a inspeção seja muito reduzida, assim como a probabilidade de conseguirem contactar facilmente o organismo de inspeção laboral para solicitar ajuda ou aconselhamento.

Contudo, é possível que estas novas abordagens ao seu papel na regulamentação da SST tenham produzido novos resultados úteis, especialmente no que toca aos riscos novos e emergentes e a fazer com que cenários de trabalho difíceis de monitorizar

⁵ Soluções de risco (2003), *Evaluation of FOD's topic-based inspection*, Contrato da HSE, Relatório de Pesquisa , 368, Sudbury, HSE Books.

sejam alvo de uma inspeção mais convencional.

É difícil todavia ter a certeza absoluta a este respeito, dado que existe muito pouca avaliação independente destas atividades e que a sua eficácia permanece por apurar. No final, parece bastante claro que, embora tais

abordagens possam oferecer estratégias adicionais inovadoras para a execução regulamentar, não existem provas que demonstrem que são uma alternativa eficaz ao papel da execução regulamentar na proteção da segurança e saúde dos trabalhadores da UE.