

# Riscos tradicionais e emergentes – os desafios que se colocam à promoção da segurança e saúde





Com o apoio da União Europeia

Este texto reflete apenas a opinião do autor.

A Comissão Europeia não se responsabiliza pela utilização das informações contidas no texto.

A publicação foi elaborada e verificada minuciosamente.

No entanto, todos os conteúdos são fornecidos sem garantia.

Exclui-se qualquer responsabilidade dos contribuidores ou do EZA pelos conteúdos desta obra.

## **Aviso legal**

**Editor:** Centro Europeu para os Assuntos dos Trabalhadores,  
Königswinter, [www.eza.org](http://www.eza.org)

**Autor:** António Brandão Guedes

**Design:** HellaDesign, Emmendingen, [www.helladesign.de](http://www.helladesign.de)

**Ilustração:** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Versão:** março de 2020

# Índice

<b>Nota introdutória</b>	<b>4</b>
<b>Apresentação</b>	<b>6</b>
<b>1 Persistência dos riscos tradicionais em segurança e saúde no trabalho</b>	<b>8</b>
1.1 As condições de trabalho no meio agrícola e a exploração laboral	8
1.2 A prevenção das doenças profissionais e os acidentes de trabalho no meio agrícola	9
1.3 Sistemas de saúde na Europa e demografia	10
<b>2 Emergência de novos riscos em segurança e saúde no trabalho</b>	<b>12</b>
2.1 O stresse e os fatores de risco psicossocial	13
<b>3 Boas Práticas em segurança e saúde no trabalho</b>	<b>18</b>
<b>4 O papel do «Diálogo Social» e das organizações de trabalhadores</b>	<b>20</b>
<b>5 Considerações finais e recomendações</b>	<b>22</b>
<b>2019 – O 25º Aniversário da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)</b>	<b>27</b>

## Nota introdutória

Caros leitores,

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) em Bilbao celebrou o seu 25º aniversário em 2019. Desde a sua fundação, tem vindo a prestar um contributo muito importante para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais na Europa. Ao longo dos anos, inúmeras publicações e folhetos sobre questões específicas e campanhas regulares de informação e sensibilização, nas quais o EZA e a sua rede europeia de organizações de trabalhadores tem participado como parceiro oficial da campanha desde 2016, levaram a que, nomeadamente, os parceiros sociais e outras partes envolvidas na proteção da saúde ocupacional tenham passado a prestar mais atenção à prevenção.

Nesta publicação, são apresentados os principais resultados de uma série de seminários do EZA sobre riscos tradicionais e emergentes para a segurança e saúde no trabalho e recomendações de ação para todos os representantes dos trabalhadores envolvidos. Os temas abordados incluíram desde o risco cada vez mais elevado de acidentes na agricultura até aos fatores de risco psicossociais relacionados com a digitalização do mundo do trabalho.

Nos seminários ficou claro que a digitalização não só traz grandes desafios aos postos de trabalho, mas também oferece oportunidades para moldar o futuro do trabalho com menos desgaste físico e psicológico. Perante esta mudança digital, as organizações de trabalhadores não devem apenas comportar-se de forma reativa, mas também assumir uma posição proativa e contribuir com sugestões para uma melhor proteção da segurança e da saúde no local de trabalho digital no âmbito do diálogo social para que possam desenvolver o seu potencial positivo.

Uma verdadeira essência da série de seminários foi que, apesar dos grandes avanços, ainda é necessária nas empresas uma cultura de prevenção mais forte.

Pela sua participação ativa na série de seminários, gostaria de agradecer aos gestores de projeto dos nossos centros associados NSZZ “Solidarność” e Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw da Polónia, Feder.Agri. da Itália e Nell-Breuning-Haus da Alemanha.

António Brandão Guedes, Coordenador da Comissão para os Assuntos do Trabalho da Comissão Executiva Nacional da BASE-F.U.T. em Portugal, chefou a coordenação do projeto, deu-lhe importantes impulsos em termos de conteúdo, representou o EZA no 25º aniversário da EU-OSHA, avaliou os resultados do seminário e redigiu este relatório final. Gostaria de lhe agradecer pelo seu valioso empenho. Foi apoiado por Matthias Homey, que coordenou o conteúdo das atividades do Secretariado do EZA.

Os meus agradecimentos especiais também para a EU-OSHA pela nossa parceria na campanha, pelo enriquecimento do conteúdo dos nossos seminários sobre saúde e segurança no trabalho, e pelo facto de representantes dos Focal Points nacionais terem voltado aos nossos seminários este ano.

Com os resultados e recomendações de ação contidos nesta publicação, gostaríamos de dar às organizações de trabalhadores e aos seus multiplicadores sugestões para o seu trabalho diário e, como sempre, aguardamos os seus comentários e sugestões.

*Sigrid Schraml*  
*Secretária-Geral do EZA*

## Apresentação

O Programa de Formação do EZA 2019 incluía um conjunto de seminários que tinham por objetivo o aprofundamento de temáticas relacionadas com a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores. Por convite do EZA fiquei responsável da coordenação temática destes seminários como já tinha ocorrido em 2015.

Os seminários em que participei ativamente e dos quais fiz o respetivo relatório foram:

- De 19 a 21 de setembro de 2019 em Varsóvia (Polónia) o seminário internacional promovido pelo sindicato polaco SOLIDARNOŚĆ, sobre «Políticas de saúde para a promoção do mercado laboral estável».
- Promovido pelo FEDER.AGRI. (Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura) em Bari (Itália) de 27 a 29 de setembro de 2019, um seminário internacional sobre «Segurança e saúde na agricultura: a proteção dos trabalhadores na União Europeia».
- De 6 a 9 de fevereiro de 2020, na cidade de Lublin (Polónia), um seminário internacional sobre o tema «Gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho» promovido pela Fundação Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw.
- Promovido pelo Nell-Breuning-Haus (NBH) em Herzogenrath (Alemanha), de 18 a 21 de fevereiro 2020, um seminário internacional sobre «Digitalização e stresse no trabalho – um aspeto do diálogo social».

Destes quatro seminários procuramos ver quais são os temas comuns aos diferentes países, quais os novos e velhos temas de segurança e saúde no trabalho, como são encarados, ou seja, qual a perspetiva ou abordagem, as boas práticas e troca de experiências e os desafios para o futuro.

# **1 Persistência dos riscos tradicionais em segurança e saúde no trabalho**

Tendo em conta a evolução do debate sobre a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores na rede EZA constatamos que continuam em debate temas tradicionais que ainda são problema em vários países, com especial destaque nos países do sul e do centro-leste da Europa. Alguns desses problemas vão tendo solução mas, noutros casos, os mesmos problemas agravaram-se com a globalização, em especial com fenómenos como a imigração ou a degradação dos sistemas de saúde, a precariedade e a austeridade que afetou vários países da União Europeia.

## **1.1 As condições de trabalho no meio agrícola e a exploração laboral**

Podemos incluir aqui um dos grandes temas do seminário de Bari, Itália, onde foi debatida a exploração de trabalhadores, italianos e imigrantes na agricultura. Um fenómeno que, não sendo apenas italiano, tem uma forte presença em toda a Itália e em particular nas regiões mais agrícolas: a exploração clandestina de trabalhadores na agricultura, a criação de verdadeiras redes criminosas que se aproveitaram das vulnerabilidades das pessoas, nomeadamente menores, mulheres e imigrantes para fazerem negócios altamente lucrativos. Alguns peritos abordaram esta questão relacionando-a com os acidentes de trabalho no setor agrícola. Não é possível ter informações estatísticas sobre estes trabalhadores ilegais nomeadamente quanto a acidentes de trabalho. Apenas sabemos quando eles chegam aos hospitais feridos ou mortos.



Temos aqui problemas antigos de condições laborais dignas, a dificuldade do Estado e das organizações agrícolas, nomeadamente de inspiração cristã, como a FEDER.AGRI./Movimento Cristiano Lavoratori, de combaterem o trabalho ilegal, onde é muito difícil cuidar da segurança e saúde destes trabalhadores.

As autoridades devem-se articular para combater as máfias de exploração laboral, apoiando as organizações de agricultores no acolhimento e legalização dos imigrantes.

## **1.2 A prevenção das doenças profissionais e os acidentes de trabalho no meio agrícola**

No seminário de Bari foi ainda acentuada a importância da prevenção das doenças profissionais no setor agrícola, salientando-se que existe exposição a substâncias químicas e biológicas que não são conhecidas pelos trabalhadores agrícolas. O problema agrava-se porque Itália, tal como outros países do sul, tem muitos pequenos agricultores e trabalhadores imigrantes. Foi ainda referido como um problema importante o facto de que a aplicação da legislação de prevenção tem custos substanciais. São necessários equipamentos de proteção, modernização do equipamento de trabalho, alojamento e condições sanitárias. O Estado terá que investir mais nas condições sanitárias destes trabalhadores.

O caso dos acidentes de trabalho com máquinas, nomeadamente com tratores tem sido, não apenas em Itália mas também em Portugal e Espanha, uma verdadeira tragédia. Os dados estatísticos, embora pouco rigorosos em Portugal, mostram que neste milénio ocorreram centenas de acidentes graves e mortais com tratores. Tal situação

levou inclusive o Parlamento Português a aprovar em 2010 uma Resolução pedindo que o governo tomasse medidas urgentes. Em 2015/2016 foi promovida uma campanha de combate aos acidentes e doenças profissionais na agricultura e floresta envolvendo a inspeção do trabalho, Ministério da Agricultura e os parceiros sociais da agricultura.

No seminário de Varsóvia foi referido que em Itália no que respeita à sinistralidade laboral e às doenças profissionais, que aumentaram nos últimos anos, revelaram sintomas claros de degradação da qualidade de trabalho neste País. É necessário um reforço da cultura de prevenção com maior investimento na promoção da segurança e saúde dos trabalhadores. Os trabalhadores mais jovens e os trabalhadores veteranos são os que estão a sofrer mas acidentes de trabalho. Mas também na Letónia a alta taxa de sinistralidade laboral é alta.

Outra grande questão é a dificuldade em estabelecer nos diferentes países um sistema eficaz de prevenção dos riscos para a saúde na agricultura. Por vezes os sistemas de levantamento/notificação das doenças profissionais quase que não existem sendo as mesmas consideradas doenças naturais. Fracos sistemas estatísticos impedem, por outro lado, um verdadeiro conhecimento da realidade e o estabelecimento de medidas adequadas.

### **1.3 Sistemas de saúde na Europa e demografia**

O seminário de Varsóvia, promovido pelo sindicato Solidarność, teve uma fase de apresentação de alguns aspetos dos sistemas nacionais de saúde e de que maneira a promoção da segurança e saúde no trabalho se integra nesse quadro nacional. Foram abordados alguns aspetos do sistema polaco e italiano. Foi manifesta a grande preocu-

pação com a situação demográfica da Europa e as consequências que pode ter para o sistema de saúde e para os trabalhadores em geral e, em especial, os mais idosos. O desafio é melhorar um sistema que tem por referência o «modelo europeu» tendo como objetivo ter trabalhadores saudáveis e produtivos.

A promoção da segurança e saúde no trabalho está assim em patamares bastante baixos em vários países, nomeadamente na Letónia e na Polónia entre outros. Neste quadro o seminário de Varsóvia referia que os sindicatos devem promover a formação de trabalhadores e empresários, exigir a avaliação dos riscos físicos e psicológicos e promover e melhorar a negociação coletiva.

As diversas comunicações nacionais mostraram mais uma vez que as realidades sociais de cada país são bastante diferentes na UE, tanto a nível legislativo como no domínio das boas práticas. Todavia, nota-se um maior grau de preocupação com a saúde dos trabalhadores na maioria dos Estados tendo como referência o modelo comunitário de promoção da segurança e saúde no trabalho. Nota-se, no entanto, que os sistemas de saúde sofrem as pressões demográficas com o envelhecimento da população e constrangimentos orçamentais devidos às regras em vigor na UE.

A legislação laboral também deve adaptar-se às grandes mudanças ocorridas no trabalho, nomeadamente à precariedade. Por outro lado, há que fazer um grande esforço na formação dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho e sindicalistas para poderem influenciar mais as políticas de saúde nos locais de trabalho.

## 2 Emergência de novos riscos em segurança e saúde no trabalho

Nos seminários de Lublin e de Herzogenrath, foram particularmente tratados os fatores de risco psicossocial com destaque para o stress laboral. Riscos emergentes que estão a ganhar uma grande importância nomeadamente numa fase de transição para uma economia digital.

Fundamentalmente dedicados aos riscos psicossociais, estes seminários também se confrontaram com os riscos tradicionais inerentes à falta de condições laborais dignas como ainda ocorre em países como a Albânia, Bulgária e Roménia e nos países do sul da Europa.

Embora o quadro legal comunitário e nacional seja suficiente na maioria dos países para enquadrar a prevenção dos riscos psicossociais, a questão que se coloca mais uma vez é a efetivação da legislação, ou seja, há grande dificuldade em aplicar no terreno o que foi legislado. Não apenas por vontade política mas também pelos custos económicos e pela dificuldade em estabelecer metodologias e procedimentos adequados.

Os diferentes estádios de evolução económica e social dos países europeus são um aspeto essencial a ter em consideração. Os sistemas jurídicos também estão em fase de desenvolvimento diferentes, embora exista uma referência que é a matriz da UE, em particular a «Diretiva Quadro» (391/89) e os Acordos-Quadro entre Parceiros Sociais Europeus sobre o Stress (2004), Assédio e a Violência no Trabalho (2007). Sem esquecer naturalmente a recente Convenção nº 190 da OIT sobre Assédio e Violência no Trabalho agora aberta à ratificação pelos Estados Membros daquela Organização Internacional.

Tanto no seminário de Lublin como no de Herzogenrath constatou-se que as atuais mudanças no trabalho, nomeadamente com a progressiva introdução da digitalização podem agravar as desigualdades sociais, a eventual perda de emprego e o aumento das doenças mentais tal como já foi previsto pela Organização Mundial do Trabalho. Os algoritmos poderão guiar a nossa vida e transformar mais ainda o trabalho numa mercadoria que altera a nossa vida de forma ainda mais profunda. Podemos perder ainda mais a nossa autonomia, bem como a nossa vida privada, diluindo as fronteiras entre a vida profissional e a vida familiar e social.

## **2.1 O stresse e os fatores de risco psicossocial**

Ambos seminários tiveram uma forte componente de aprofundamento das causas do stresse e dos fatores de risco psicossocial e consequências para a saúde dos trabalhadores. Os riscos psicossociais podem relacionar-se com o conteúdo do trabalho, a carga e ritmo do trabalho, o horário de trabalho, o controlo, o ambiente e equipamentos, cultura e função da organização, relações interpessoais no trabalho, o papel na organização, desenvolvimento na carreira e interação trabalho-casa. Embora pouco abordados nestes seminários temos assistido à emergência de fatores como as formas de contratação e precariedade, intensificação do trabalho e importantes exigências emocionais. Apenas nos referiremos aos que foram mais tratados nos seminários nomeadamente:

- a) Conteúdos do trabalho – tem bastante importância nomeadamente na emergência do stresse. Em particular quando o conteúdo do trabalho não está adequado às competências do trabalhador nem às suas expectativas. Ou quando existe a monotonia do trabalho, sem criatividade nem desafios.

- b) Carga e ritmo de trabalho – relacionado com a incapacidade de lidar com as exigências da profissão. O oposto também pode acontecer. Estas situações geram stress.
- c) Horários de trabalho – horários por turnos e noturno, rígidos e inflexíveis ou que não permitam o relacionamento social nem a vida pessoal e familiar. Esta questão teve um especial tratamento no seminário de Herzogenrath. A digitalização esbate a fronteira entre tempo de trabalho e de vida pessoal e familiar.
- d) Controlo sobre o seu trabalho – o nível de stress pode ser influenciado pelo nível de controlo que se possa ter sobre a carga e ritmo do trabalho, bem como sobre outros fatores de risco. A digitalização desenvolve novas formas de controlo das pessoas – geolocalização. A autonomia do trabalho esbate-se.
- e) Relações interpessoais no trabalho – as más relações entre colegas e com as chefias provocam um mau ambiente de trabalho e geram stress. Comportamentos que promovem o assédio moral ou sexual, humilhação e violência são fatores de stress e, a prazo de doença ou, até em casos extremos, podem conduzir ao suicídio.
- f) Papel na organização – quando existe uma falta de clareza sobre os diferentes papéis e responsabilidades na organização pode emergir o conflito e o stress.
- g) Intensificação do trabalho – a eventual dificuldade em gerir uma grande quantidade de informação e carga de trabalho gera uma forte pressão. Um risco frequente em ambientes muito competitivos e de falta de recursos nomeadamente de falta de pessoal.

Embora o stresse não seja uma doença, pode levar a importantes alterações no modo como os trabalhadores pensam, se sentem e comportam no trabalho. É absolutamente necessário identificar os fatores de risco psicossocial no local de trabalho, empresa ou serviço. Diversos estudos têm indicado que o stresse laboral está associado à génese de doenças cardíacas, inibição do sistema imunitário, lesões musculoesqueléticas, transtornos digestivos e alguns tipos de cancro. Diversos estudos nomeadamente da Fundação Dublin (Eurofound), da Agência de Bilbao (EU-OSHA) e do ETUI esclarecem esta relação. Outros seminários e grupos de trabalho EZA já aprofundaram esta questão.

Em ambos seminários foi dado relevo às abordagens de prevenção e gestão do risco psicossocial passando sempre por quatro aspetos indispensáveis, nomeadamente:

- Identificação dos fatores de risco psicossocial;
- Identificação dos trabalhadores expostos;
- Estimativa do risco psicossocial profissional;
- Probabilidade de exposição ao fator de risco psicossocial profissional.

Foi sempre salientada a importância da participação dos trabalhadores envolvidos bem como das suas organizações. A melhor forma de sabermos se os trabalhadores estão expostos a problemas é perguntar-lhes. Quem executa o trabalho sabe quase sempre qual é a fonte do problema.

É fundamental que os gestores e trabalhadores não alienem nos técnicos a gestão do risco profissional. Podem e devem ser apoiados por técnicos especializados, nomeadamente pelo médico do trabalho e, no caso da prevenção do risco psicossocial, por psicólogos. Todavia, os gestores e trabalhadores são os principais atores da prevenção e gestão dos riscos profissionais. Delegar a prevenção e gestão apenas nos técnicos ou serviços externos ou internos de segurança é o caminho para o fracasso.

Naturalmente que após a fase de identificação e avaliação dos riscos psicossociais, terá que se elaborar um plano de prevenção e gestão, monitorizar as medidas do plano, avaliar e corrigir o que se tem a corrigir, sempre num processo contínuo de participação e aprendizagem.

Neste momento existem vários instrumentos para se proceder à identificação e avaliação do risco psicossocial, nomeadamente publicados pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, mas também as instituições nacionais, Pontos Focais desta Agência, universidades etc. Não é um processo fácil, pois na maioria dos países ainda se está numa fase de dar os primeiros passos. O stresse laboral e os riscos psicossociais têm sido medidos de várias formas, através de uma metodologia mais quantitativa (escalas, questionários ou outros instrumentos) ou mais qualitativa (entrevistas individuais e coletivas, observações ou análise documental). A escolha da metodologia depende das características do local do trabalho e os riscos específicos.

O caminho também não será insistir apenas em medidas individuais focadas no trabalhador, embora tenham o seu lugar. A maioria dos riscos psicossociais tem origem na deficiente organização e ambiente do trabalho. Todavia, esta questão ainda é pouco abordada, não apenas porque os psicólogos insistem mais no domínio dos comporta-



mentos, mas porque é efetivamente uma questão política. Os empregadores consideram que a organização do trabalho é uma área da sua exclusiva competência não vendo com bons olhos qualquer intromissão neste campo.

### 3 Boas práticas em segurança e saúde no trabalho

A questão das boas práticas em segurança e saúde no trabalho é um dos pontos sempre abordados nestes seminários do EZA e tem um lugar especial nas preocupações de várias entidades com destaque para a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no trabalho que foi pioneira neste aspeto.

Todavia, a promoção de «boas práticas» presta-se a alguns equívocos que convém esclarecer. As boas práticas apenas têm sentido no quadro de locais de trabalho onde se cumpre a legislação nacional de segurança e saúde no trabalho e estão estabelecidos sistemas de prevenção a funcionar. Promover iniciativas isoladas e chamar-lhe «boas práticas» será perder dinheiro e ganhar frustrações, pois iniciativas isoladas não irão prevenir os riscos profissionais. As «boas práticas» vão para além do que a lei exige, são iniciativas voluntárias que promovem a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores a um nível superior ao que está previsto na lei. São iniciativas que visam níveis superiores de bem-estar dos trabalhadores e são um investimento que pode melhorar também a produtividade das empresas.

O que temos constatado nos seminários é que as boas práticas não são fáceis de encontrar. O que temos normalmente são experiências e intercâmbio das mesmas, algumas com muito interesse que nos ajudam a refletir e a abrir horizontes para as nossas realidades nacionais. Uma parte substancial dessas boas experiências de prevenção ocorre em grandes empresas, com serviços internos de segurança e saúde no trabalho e com meios técnicos adequados.

Assim nos seminários de Lublin e Herzogenrath tivemos troca de experiências muito interessantes no domínio da informação e comunicação, de casos de grandes empresas onde se faz avaliação do risco psicossocial ou, pelo menos, já contrataram psicólogos para se iniciar uma avaliação do risco e aconselhar os trabalhadores e empregadores neste domínio.

Na maioria dos casos desde Portugal, Espanha, Bulgária, Roménia, Lituânia, Polónia, Albânia e Itália constata-se que a prevenção dos riscos psicossociais ainda está numa fase inicial. As boas práticas neste domínio são raras nestes países como é natural. Em geral estamos numa fase de divulgação de conhecimentos, nomeadamente de estudos, inquéritos e instrumentos de avaliação e melhorias legislativas.

## 4 O papel do diálogo social e das organizações de trabalhadores

No EZA, a abordagem da prevenção dos riscos profissionais e a promoção da segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores é debatida no quadro do Diálogo Social enquanto pilar da Europa Social. Diálogo social local, regional, nacional e europeu. Este diálogo social realiza-se nas diversas instâncias nacionais e europeias, mas, muito especialmente, nos locais de trabalho, empresas e serviços públicos e privilegiando a negociação coletiva.

Ora, um dos grandes obstáculos concretos ao diálogo social em alguns países é a debilidade das organizações sindicais, nomeadamente na Polónia, Portugal, Espanha, Bulgária, Roménia, Albânia e, hoje, até em Itália. Estudos do ETUI revelam que mais de metade das empresas na Europa não possui estruturas de representação dos trabalhadores. Mas também debilidade nas estruturas relacionadas com a promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde e comités de segurança e higiene no trabalho.

Constata-se assim que alguns governos não promovem o diálogo social, nomeadamente legislando sobre segurança e saúde dos trabalhadores, mas também não tomando medidas para efetivar essa legislação no terreno através das suas autoridades de inspeção. As inspeções do trabalho lutam assim, não apenas com falta de meios mas também com legislação pouco adequada para poderem intervir quando os direitos dos trabalhadores não estão a ser respeitados.

A negociação coletiva, que em alguns países como Portugal e Espanha, sofreu limitações, é o espaço privilegiado para a introdução

de medidas concretas no domínio da prevenção do risco psicossocial, nomeadamente prevenindo o stresse, o burnout e o assédio moral e sexual.

## 5 Considerações finais e recomendações

Os sistemas de saúde de cada país estão em níveis diferentes. Todavia, a prevenção das doenças profissionais é uma questão central em todos. Não existem estatísticas rigorosas e os sistemas previstos na lei nem sempre são aplicados no terreno. Milhões de trabalhadores continuam a trabalhar sem terem avaliações de riscos e alguns continuam a trabalhar doentes nos mesmos locais de trabalho que os tornaram doentes.

As práticas de promoção de segurança e saúde no trabalho satisfatórias existentes nas grandes empresas não podem iludir o problema das dificuldades das pequenas empresas, a maioria do tecido empresarial europeu. As pequenas e médias empresas em geral não poderão copiar as políticas das grandes empresas por questões orçamentais.

Continuamos a ter na Europa a existência e o crescimento da exploração laboral no setor agrícola. Esta realidade comporta situações de trabalho ilegal e de verdadeira escravidão em particular de mulheres e jovens. Com o aumento do fenómeno migratório aumentou também esta máfia de exploração de trabalhadores.

Esta situação, o trabalho ilegal ou clandestino, é um atentado à dignidade da pessoa, uma erosão dos valores democráticos e sociais, um peso para os sistemas de saúde e de segurança social acabando por ser um ataque à economia. Os estados devem organizar de forma articulada um sistema eficaz de prevenção e combate a esta realidade que tem em alguns países profundas raízes culturais.

Outra grande questão é a dificuldade em estabelecer nos diferentes países um sistema eficaz de prevenção dos riscos para a saúde na

agricultura. Por vezes os sistemas de levantamento/notificação das doenças profissionais quase que não existe sendo as mesmas consideradas doenças naturais. Fracos sistemas estatísticos impedem um verdadeiro conhecimento da realidade e o estabelecimento de medidas adequadas. Por outro lado, os custos dos equipamentos e da sua modernização, os exames médicos e as demais condições de segurança e bem-estar são pesados para as pequenas explorações. Todavia, os trabalhadores das pequenas explorações têm os mesmos direitos à saúde que os das grandes explorações.

A maioria dos países europeus já possui legislação capaz de enquadrar a prevenção dos riscos psicossociais nas empresas e nos serviços, embora fosse importante um quadro normativo europeu mais específico nesta matéria.

A questão mais importante, no entanto, em especial nos países de adesão mais recente à UE, ou que ainda não aderiram à mesma, é a não-efetivação da legislação laboral em geral e, em especial, a de segurança e saúde no trabalho. Esta situação é dramática em alguns países na medida em que a promoção e proteção da saúde não passa para o terreno.

Constatou-se que em geral o enfoque das intervenções se centrou na preparação do trabalhador, ou seja nas medidas dirigidas ao trabalhador. Tanto medidas de caráter pessoal para consolidar as suas capacidades, como para diminuir o impacto do stresse e outros riscos nos trabalhadores. As referências e análises à organização do trabalho, conteúdos do mesmo, ambiente de trabalho, tarefas e relações de trabalho tiveram menor tratamento.

Embora ainda superficialmente, abordou-se a questão dos custos da não-prevenção. Um bom sistema de prevenção evitará o sofrimento

dos trabalhadores e os custos para a economia, família e empresas. A falta de tempo e de dinheiro são algumas barreiras que impedem o investimento na prevenção. São necessários esforços de toda a sociedade para se construir uma cultura de prevenção.

A digitalização coloca importantes desafios à gestão das empresas, aos trabalhadores e respetivas organizações. Desafios e oportunidades, pois havendo uma transição justa o futuro do trabalho pode ser de realização das pessoas de menor esforço físico e psicológico. Finalmente é necessário que os sindicatos não sejam meramente reativos na transição digital. Devem assumir uma posição de proatividade, de propostas de negociação nos diferentes níveis do diálogo social, nacional, europeu e global, em aliança com as universidades e centros de investigação.

No entanto, constata-se o aumento generalizado do stresse e de outros fatores de risco psicológico em consequência da digitalização, do trabalho em plataformas online, abrindo caminho para uma maior carga psíquica, aumento dos ritmos do trabalho, diluição das fronteiras entre vida profissional e familiar aumentando o assédio moral, burnout a depressão. Há categorias profissionais submetidas a níveis extremos de risco psicossocial como é o caso dos professores, enfermeiros, médicos e outros profissionais de saúde. Mas também gestores e chefias, trabalhadores e falsos autónomos de plataforma online, funcionários que atendem público nas finanças e na segurança social.

A UE deve também apoiar fortemente a transição justa para uma economia digital, reforçando as qualificações dos trabalhadores, a justiça e coesão social. Deve em particular estudar os impactos para a saúde dos trabalhadores e desenhar incentivos para as boas práticas no domínio da prevenção. Será importante incluir medidas concretas de prevenção dos riscos psicossociais na Estratégia Comunitária de



Segurança e Saúde no trabalho 2021-2027 e no seguimento nas diferentes estratégias nacionais.

É assim necessário avaliar bem os fatores de risco psicológico nomeadamente em quatro áreas fundamentais: nos conteúdos, ritmos e carga do trabalho, na organização do mesmo, nas relações de trabalho e no meio ambiente de trabalho. Nota-se uma tendência geral em menorizar a importância da organização do trabalho. Todavia, é nesta que mais se deve investir embora seja a que coloca maiores problemas políticos. Os empregadores tradicionalmente não estão muito disponíveis para debater soluções e propostas sindicais sobre a organização do trabalho.

É fundamental, por outro lado, insistir no reforço dos sistemas nacionais de prevenção e promoção da segurança e saúde no trabalho. Efetivar a legislação nas empresas e serviços é fundamental.

O papel das inspeções do trabalho foi pouco aprofundado nomeadamente a necessidade da sua modernização e qualificação para poderem exercer a sua missão de controlo da efetivação da legislação laboral e muito em particular num quadro de transição digital.

Finalmente é necessário que os sindicatos não sejam meramente reativos na transição digital. Devem assumir uma posição de proatividade, de propostas de negociação nos diferentes níveis do diálogo social, nacional, europeu e global, em aliança com as universidades e centros de investigação.

Os velhos e novos riscos que continuamos a ter nos locais de trabalho europeus exigem um alto grau de empenhamento de todas as organizações de trabalhadores. E o maior desafio é estarem implantadas em todas as empresas e serviços da Europa, tanto a nível sindical

como de representação dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde dos trabalhadores.

Os seminários EZA 2019 terminaram numa fase em que o Coronavírus se começou a expandir a vários países. A eventualidade de epidemias mais frequentes e graves no futuro lança novos desafios no campo da prevenção do risco profissional e coloca a necessidade de cada vez mais se considerar a saúde no trabalho um problema de verdadeira saúde pública e não apenas um problema das empresas.

## **2019 – O 25º Aniversário da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)**

No dia 5 de junho de 2019, tiveram lugar na cidade espanhola de Bilbao as comemorações do 25º Aniversário da EU-OSHA. O signatário deste relatório teve a honra de representar o EZA nestas comemorações e participar nos debates ali realizados.

Os convidados participantes foram fundamentalmente os representantes dos Pontos Focais (governos) e dos representantes das organizações sindicais e empresariais, bem como dos parceiros da Agência, como o caso do EZA.

Uma parte do debate esteve centrada na criação, história e futuro da Agência e foi constituído essencialmente pelos ex-diretores da EU-OSHA e peritos que estiveram na sua fundação em 1994.

Salientou-se que a criação da EU-OSHA ocorreu no quadro de um grande empenhamento na promoção da segurança e saúde no trabalho por parte da Comissão Europeia, presidida então por Jacques Delors. Salientaram-se as dificuldades do início por falta de meios, nomeadamente de pessoal e como se conseguiram ultrapassar os obstáculos ao longo dos tempos até aos dias de hoje em que a Organização conta com pessoal científico e gestor competente, nomeadamente ao nível da informação e de investigação.

Alguns factos importantes devem ser lembrados, no entanto, porque estiveram na origem da Agência de Bilbao. No início dos anos 90, ocorriam mais de quatro milhões de acidentes de trabalho todos os

anos na Europa, dos quais oito mil eram mortais. Em resposta a estes números chocantes, a Comissão Europeia declarou 1992 o Ano Europeu da Segurança e Saúde no Trabalho.

Esta iniciativa teve um largo impacto em toda a Europa, nomeadamente em Portugal e outros países. Com o apoio da Comissão Europeia foi realizado um esforço inédito de informação e sensibilização de trabalhadores e gestores envolvendo entidades oficiais, organizações sindicais e empregadores. A avaliação foi muito positiva e não se poderia deixar morrer esta dinâmica. Nasceu assim a Agência de Bilbao inicialmente com poucos recursos mas que progressivamente se veio a impor pelo seu trabalho de qualidade.

É evidente que a Diretiva-Quadro 89/391/CEE, que em 2019 também comemorou os trinta anos, foi decisiva porque estabeleceu princípios comuns e colocou a avaliação de riscos no centro da legislação de segurança e saúde no trabalho (SST).

A verdadeira dinâmica da Agência começou com as suas campanhas de informação e sensibilização, inicialmente denominadas por «SEMANAS EUROPEIAS» e que são o coração da estratégia de informação e sensibilização em SST.

### **As Campanhas de informação e sensibilização em SST e a participação do EZA**

Curiosamente a primeira campanha da Agência foi «Não vires as costas às lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho» no ano de 2000. O tema viria a ser abordado em 2007 com o lema «Atenção, mais carga não» e, em 2020, novamente a temática da pre-

venção das lesões músculo esqueléticas sob o lema «Locais de trabalho saudáveis, aliviar a carga».

Ao longo de duas décadas de campanhas a Agência foi melhorando e alargando a sua eficácia informativa através não apenas da qualidade dos produtos informativos e da investigação, mas também da melhoria da rede de parceiros e «Pontos Focais», organismos nacionais que coordenam e dinamizam em cada país as ações de informação e sensibilização.

As iniciativas «Prémio de Boas Práticas» e o «Ciclo de Cinema» realizados em conjugação com as campanhas têm sido também muito bem aceites e trouxeram novas dinâmicas para o palco da prevenção dos riscos profissionais. O conceito de boas práticas não existia na maioria dos países. Embora ainda hoje haja alguma confusão sobre o que se entende por «boas práticas» em SST temos que constatar que existe um esforço de algumas empresas e instituições em trabalharem não apenas para efetivação da legislação comunitária e nacional, como também a de instituírem boas práticas, ou seja, níveis superiores de bem-estar dos trabalhadores, em alguns domínios.

Mas o segredo do sucesso da Agência de Bilbao poderá estar na forma tripartida como se gere e na metodologia participativa que adotou desde o início estabelecendo desde logo uma forte confiança com os parceiros sociais, mobilizando recursos locais e mobilizando de forma profissional a relação com a comunicação social em cada país.

Um inquérito recente da Agência às chamadas partes interessadas em 2020 confirma que existe uma perceção muito positiva (90%) sobre a sua contribuição para as condições de trabalho, para a sensibilização e procura de soluções para os riscos de segurança e saúde no trabalho.

Cerca de 85 % dos inquiridos concordam que a Agência dá resposta às prioridades certas em matéria de SST e 87 % consideram que o trabalho da EU-OSHA acrescenta valor ao trabalho realizado por outros, tais como organizações nacionais. 94 % utilizaram o trabalho da EU-OSHA para pelo menos uma finalidade.

Foi neste contexto que o EZA, incluindo desde sempre no seu programa anual de formação as questões da prevenção dos riscos profissionais e a promoção da segurança e saúde no trabalho, decidiu ser um dos parceiros da Agência nas campanhas de sensibilização. Nos últimos anos temos visto a participação de peritos e responsáveis da Agência em seminários da rede EZA, bem como variada informação de qualidade produzida pela mesma.

Um das mais recentes iniciativas do EZA em parceria com a Agência, e na qual tive o prazer de participar, foi a realização de 14 a 16 de março de 2019 de um seminário internacional, em Bona, Alemanha, sobre a prevenção das substâncias perigosas e a proteção dos trabalhadores nos locais de trabalho. No seminário participaram sindicalistas de Portugal, Polónia, França e Alemanha com experiência nestes temas.

Com uma nova Campanha sobre as lesões musculoesqueléticas em 2020 a Agência Europeia volta novamente a um tema que é um dos mais significativos em termos de doença profissional pois afeta milhões de trabalhadoras e trabalhadores europeus.

Cada vez se torna mais premente uma medida legislativa europeia nesta matéria que promova níveis superiores de prevenção desta doença que proporciona forte e prolongado sofrimento às trabalhadoras e trabalhadores de alguns setores, com perda de produtividade para as empresas e pesados custos económicos para as sociedades europeias.

Finalmente, nesta história de sucesso, como disse o Comissário Europeu para o Emprego e Direitos Sociais, Nicolas Schmit no 25º Aniversário da Agência, teremos que destacar o trabalho informativo e instrumental de apoio á avaliação de riscos que esta Instituição vai colocando á disposição de todos os interessados, nomeadamente inquéritos (ESENER) guias (OIRA), fichas, vídeos (NAPO), etc. e, já em 2020, a pertinente e oportuna informação sobre a pandemia de COVID-19 e a sua prevenção nos locais de trabalho.